4 M

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ À LA

COMMISSION PARLEMENTAIRE

SUR

LE PROJET DE LOI 42

PAR

L'ASSOCIATION DES MINES DE MÉTAUX DU QUÉBEC INC.

FÉVRIER 1984

TABLE DES MATIERES

		Page
1.	LES OBJECTIFS DE LA LOI	1
2.	LES MECANISMES DE CONTROLE	2
3.	L'EVOLUTION DE LA LOI ET DE SON ADMINISTRATION	3
3.1	La notion d'accident (annexe I)	5
3.2	La politique des 14 jours (art. 53) (annexe II)	7
3.3	La réadaptation (annexe III)	10
3.4	Les pneumoconioses	13
3.5	La surdité industrielle (annexe IV)	15
3.6	Les maladies professionnelles	16
3.7	Le retour au travail (annexe V)	20
3.8	Le recouvrement du trop payé	24
3.9	Procédures d'appel (annexe VI)	27
3.10	Procédures de réclamations et de contrôles (annexe VII)	29
3.11	Les pouvoirs de la Commission	30
4.	LE RETRAIT PREVENTI[illegible]DE LA FEMME ENCEINTE ET C[illegible]AINS CAS DE BENEFICES SO[illegible]	33

. . ./

TABLE DES MATIERES (suite) Page

5. LES COUTS DIRECTS (annexe VIII) 34

5.1 Les coûts indirects 36

6. LA NOUVELLE LOI 38

RECOMMANDATIONS 41

CONCLUSION 44

LISTE DES ANNEXES

(Commentaires sur les différents articles)

I. Définition accident et contrôle, objet de la loi et champs d'application

II. Etude de l'impact de l'application de l'article 53 du projet de Loi 42

III. La réclamation du quatorze jours et certains aspects de réadaptation

IV. Statistiques sur la surdité professionnelle

V. Le retour au travail

VI. Le pouvoir de la Commission

VII. Les procédures de réclamation

VIII. Le financement, la classification et la cotisation

LISTE DES TABLEAUX

I. Fréquence des accidents

II. Amiantose et silicose

III. Coûts des lésions professionnelles.

Extrait du procès-verbal d'une réunion du conseil d'administration de l'Association des Mines de Métaux du Québec, tenue à Québec, Qc, le 26 janvier 1984.

SUJET: Mémoire sur le projet de loi 42

Sur proposition de M. Pierre Dagneau, Compagnie minière Québec Cartier, secondée par M. Adrien Bois, Indusmin Limitée, il est résolu:

QUE le mémoire sur le projet de loi 42, devant être présenté en commission parlementaire en février 1984, soit accepté tel qu'amendé par le conseil d'administration.

RESOLU à l'unanimité.

COPIE CONFORME:

Et j'ai signé à Québec, le 1er février 1984.

L. Gonzague Langlois,
Directeur général.

MEMOIRE PRESENTE A LA COMMISSION PARLEMENTAIRE SUR LE PROJET DE LOI 42

La Commission parlementaire sur le projet de loi 42, nous apparaît une excellente occasion d'examiner brièvement la philosophie et les objectifs de la Loi des accidents du travail, dont la première version date de 1931. Avant cette date, les accidentés du travail devaient poursuivre leur employeur pour obtenir réparation. C'était un processus lent et inadapté aux besoins de ceux qui venaient de subir un accident.

1. LES OBJECTIFS DE LA LOI

Le premier objectif de la Loi des accidents du travail était donc et devrait encore être de faire office de police d'assurance et de garantir une réparation à ceux qui subissent un accident au travail ou sont victimes d'une maladie professionnelle.

En somme, par cette loi, la victime d'une lésion professionnelle renonce à son droit de poursuite contre son employeur; en retour, elle est assurée de recevoir, pour les dommages subis, une réparation défrayée à partir d'une caisse centrale sous

responsabilité gouvernementale mais alimentée exclusivement par les employeurs.

Cette loi avait un autre objectif, aussi important quoique moins visible; celui d'être un stimulant à la prévention des accidents de travail dans les entreprises.

En rendant les employeurs financièrement responsables des blessures et maladies professionnelles qui peuvent survenir à leurs travailleurs, il est clair que ces mêmes employeurs ont intérêt à mettre en place des programmes de prévention, sinon pour cause humanitaire, du moins pour diminuer leurs coûts. Encore faut-il que les employeurs perçoivent facilement la relation entre la diminution des accidents et les coûts de réparation. C'est ce qu'une loi moins permissive et des méthodes administratives plus adéquates, ont permis jusqu'au début des années '70. Pour le secteur minier, par exemple, on a institué au début des années '40, un système au mérite qui permettait à l'employeur, à l'intérieur d'un minimum et d'un maximum, de payer le coût réel des accidents survenus dans son entreprise.

2. LES MECANISMES DE CONTROLE

L'administration de la Commission des accidents du travail, au cours de cette même période,

avait aussi mis en place, un système de contrôle au moyen d'enquêteurs, pour prévenir les abus et apprécier les réclamations à leur mérite.

D'ailleurs, les cas d'abus étaient beaucoup moins nombreux; car jusqu'en 1975, l'indemnisation était calculée sur un salaire de base plus modeste. En 1947, par exemple, l'indemnisation maximum équivalait aux 2/3 de 2 500$, soit 1 666$ par année et l'accidenté n'y avait droit qu'après sept (7) jours d'attente. En 1975, cette indemnisation maximum n'était encore que 75% de 9 000$, soit 6 750$ par année. On avait cependant éliminé la période d'attente depuis 1968. (Voir tableau I)

Présentement, avec des indemnités de remplacement du revenu, fixées à 90% du salaire net, telles qu'inscrites dans la loi 42 et basées sur un salaire maximum cotisable de 31 500$, en 1984, les accidentés sont beaucoup moins empressés (la nature humaine aidant) de retourner au travail.

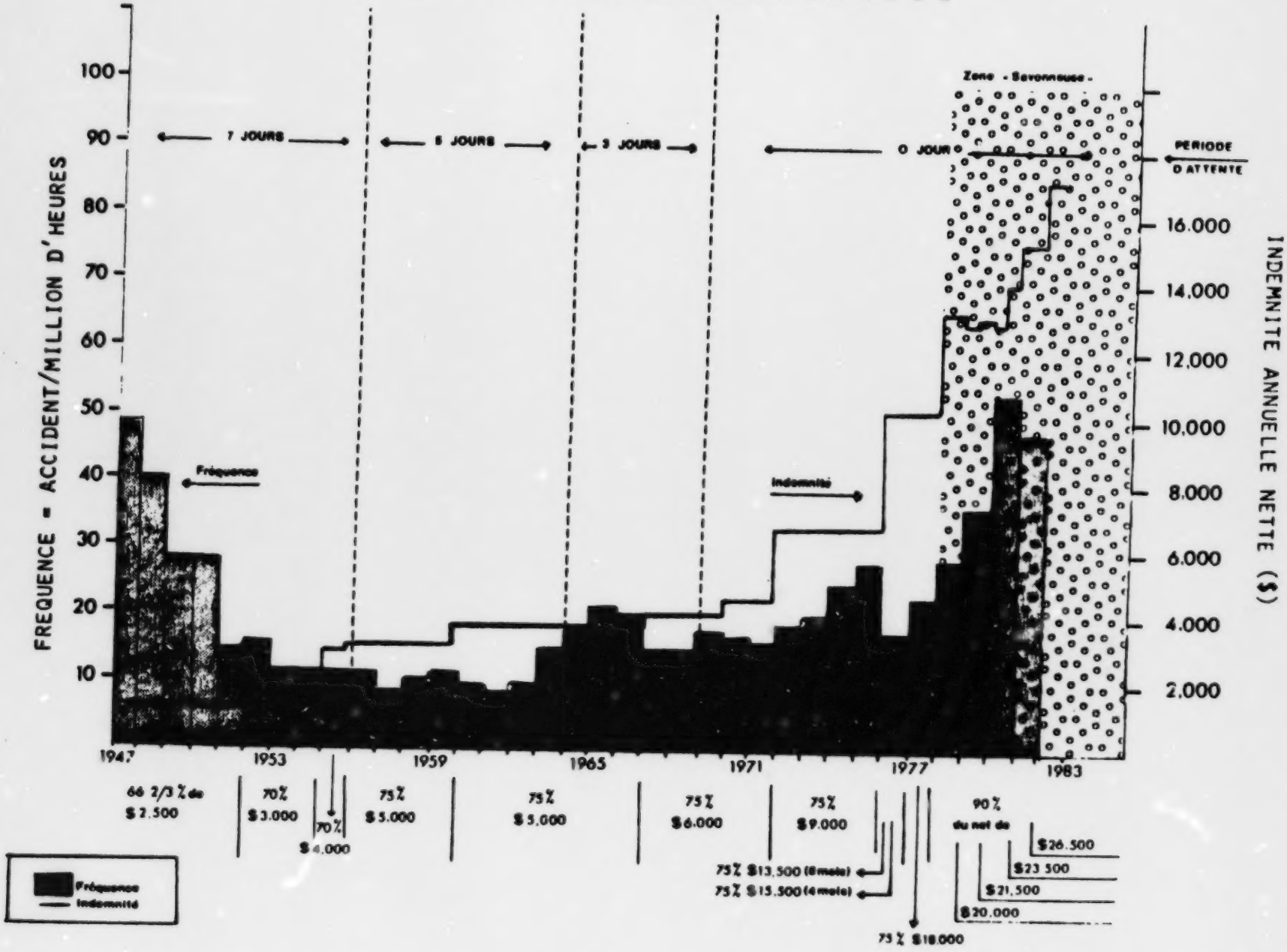
3. L'EVOLUTION DE LA LOI ET DE SON ADMINISTRATION.

Depuis 1975, on a assisté à une administration beaucoup plus libérale d'une loi beaucoup trop généreuse. Entre autres, le contrôle des réclamations, même si on nous dit qu'il existe encore, est réduit à

L'ASSOCIATION DES MINES DE METAUX DU QUEBEC INC.

TABLEAU I

FREQUENCE_DES_ACCIDENTS



sa plus simple expression et les enquêteurs sont bien silencieux puisqu'on n'en entend plus parler, de sorte que l'employeur, comme le travailleur, en cas d'anomalie, doit s'engager dans un long et coûteux processus de contestation devant les organismes d'appel.

L'administration de la Commission a accordé de plus en plus, le bénéfice du doute aux déclarations des réclamants et pour ce faire, elle accepte aussi les réclamations fournies et signées par le travailleur seul, même si la présente loi, en vertu de l'article 22, prévoit dans tous les cas, un rapport d'accidenté signé par l'employeur. Dans le secteur minier, cela cause d'énormes problèmes puisque très souvent, en plus des réclamations se rapportant à des opérations existantes, d'autres sont formulées pour des accidents ou maladies survenus dans les mines fermées, sans que les employeurs aient la possibilité de vérifier la véracité des faits avancés. Ce secteur doit absorber ainsi plusieurs millions de dollars par année pour ce seul item.

Les résultats d'une telle condescendance, se sont très vite fait sentir puisque, dans les mines, par exemple, le pourcentage des accidents mineurs et souvent sans fait accidentel précis, est passé de 15% du total des accidents du secteur, en 1975, à plus de 40% de ce total pour l'année 1982.

3.1 La notion d'accident (Annexe I)

De plus, les derniers amendements (soit la loi 114), sanctionnés le 22 décembre 1978, élargissent considérablement le champ d'application de la Loi des accidents du travail.

Tout d'abord, cette loi généralise exagérément la définition d'accident du travail pour inclure les accidents survenus "à l'occasion du travail". La C.S.S.T., à la suite de cette nouvelle définition, a généralement accepté les réclamations d'accidents ou de maladies, survenus dans les locaux de l'employeur, même lorsqu'ils ne font pas partie du lieu de travail (les centres d'amusement, les stationnements, les lieux de résidences, etc.). Cet élargissement avait soi-disant pour effet de responsabiliser l'employeur pour des accidents ou des maladies survenant en dehors du milieu de travail. Evidemment, plusieurs cas ont abouti devant les tribunaux qui ont donné raison tantôt aux employeurs, tantôt aux réclamants. Nous considérons que cet aspect de la loi est une injustice flagrante envers les employeurs et nous constatons que cette injustice est maintenue dans le projet de loi 42.

De plus, le projet de loi ouvre la porte encore plus grande à la libéralité par son article 26 qui fait disparaître la notion du fait accidentel et reconnaît une lésion professionnelle dès qu'elle

survient au travail. En effet, nous avons assisté depuis quelques années, à une nouvelle sorte de réclamations à la C.S.S.T., soit celle de douleurs ou malaises à la suite d'activités normales, telles que marcher, se tourner, se pencher, etc. Plusieurs de ces réclamations ont été contestées par l'employeur parce qu'il n'y avait pas de fait accidentel à rapporter.

Enfin, les articles 20 et 27 du projet de loi rendent l'employeur responsable de tout ce qui peut arriver à un travailleur durant ses traitements suite à un accident. Or, il est important de noter ici que la C.S.S.T. a été déboutée dans ces cas, à maintes reprises, par les tribunaux qui se sont appuyés sur l'article 1053 du Code civil pour dire que l'employeur ne pouvait être responsable des problèmes survenant à l'occasion de traitements.

Il nous semble évident que tous ces articles sont écrits d'abord pour faciliter l'administration des réclamations à la C.S.S.T. et non pas pour assurer l'équité des décisions. C'est la clientèle qui est mise au service de l'outil et tout l'impact économique est versé totalement au débit de l'employeur. Aussi, devant l'injustice de la situation actuelle et celle qui est proposée dans le projet de loi, nous recommandons que:

a) L'expression "à l'occasion du travail" soit biffée dans la définition d'accident.

b) Que l'article 26 soit éliminé.

c) Qu'en cas de problèmes résultant des situations qui découlent du traitement des accidentés, les travailleurs concernés soient considérés à l'emploi du gouvernement tel que prévu à l'article 14 du projet de loi.

3.2 La politique des 14 jours (art. 53) (Annexe II)

D'autre part, dans la loi actuelle, les problèmes de contrôle des réclamations ont été fortement amplifiés par l'obligation de l'employeur à défrayer directement à l'accidenté, les premiers cinq (5) jours d'indemnisation.

Cette mesure avait été incluse dans la loi, présumément pour diminuer les délais dans le paiement des indemnisations aux victimes d'accidents et, à cet effet, jusqu'à la présentation du projet de loi 42, la Commission jugeait, semble-t-il, extrêmement important le fait de recevoir les rapports d'accidents le plus rapidement possible. En effet, d'après l'article 22.1, la loi alloue deux (2) jours aux employeurs pour

faire rapport sur les accidents survenus dans leurs entreprises.

Le projet de loi 42 oblige l'employeur à défrayer lui-même les quatorze (14) premiers jours au lieu de cinq (5); cela ouvrira la porte à des abus encore beaucoup plus nombreux et il semble que soudain, la Commission n'est plus pressée de recevoir les rapports d'accidents, puisqu'elle accorde vingt (20) jours aux employeurs et six (6) mois aux réclamants pour expédier leurs rapports. Cette dernière mesure pénalisera les véritables accidentés puisqu'elle provoquera des délais encore plus importants qu'avant la politique des cinq (5) jours.

Le document en annexe démontre, de façon indiscutable, que la politique du paiement des quatorze (14) premiers jours d'indemnisation des travailleurs directement par l'employeur entraînera des abus. Depuis l'adoption de la politique des cinq (5) jours, en 1977, notre analyse conclut que le pourcentage d'accidents indemnisés pour blessures sérieuses est passé de 55% à 20%, tandis que le pourcentage d'accidents mineurs indemnisés a augmenté de 50%.

A la fin de 1982, nous avons fait enquête sur les accidents survenus en 1981. Nous avons revu

les dossiers de 1 175 réclamations pour trouver que 224 de ces cas étaient douteux, soit parce que l'absence était injustifiée, soit parce que l'authenticité du fait était contesté. Or, ceci veut dire qu'un doute est émis pour 19% de ces réclamations. Si on accorde le bénéfice du doute à la moitié de ces cas, on peut dire qu'il y a environ 10% des réclamations qui sont injustifiées.

D'autres part, l'analyse présentée en annexe à partir de données venant de la C.S.S.T., permet de tirer la conclusion qu'il y aurait environ 30 000 réclamations acceptées annuellement par la C.S.S.T. qui ne sont pas justifiées, soit près de 10% du total.

On peut donc conclure sans l'ombre d'un doute que la politique des cinq (5) jours a été une source d'abus et que la politique des quatorze (14) jours va simplement prolonger la période d'absence de ces mêmes abuseurs.

L'article 53 de la loi 42 nous apparaît donc clairement un aveu d'incompétence administrative que l'on veut faire supporter par l'employeur et qui n'a aucunement sa raison d'être, tenant compte du fait que la C.S.S.T. s'est dotée d'ordinateurs puissants au coût de dizaines de millions, dans le but de rendre son administration plus efficace.

Encore une fois, les employeurs du Québec ont la triste distinction de subir le poids de mesures supposément progressives qui n'existent nulle part dans les autres provinces canadiennes ou en Amérique du Nord.

3.3 La réadaptation (Annexe III)

Dans le dernier amendement de la Loi des accidents du travail (loi 114), par son article 56, la C.S.S.T. s'était donné des pouvoirs tellement vastes au niveau de la réadaptation, qu'elle pouvait, en plus de réadapter physiquement les accidentés (ce qui est d'ailleurs une activité minime de son programme), distribuer, selon son bon vouloir, à titre de recherche d'emploi, de stabilisation économique, de réintégration sociale, de programme de formation ou sous toute autre dénomination, les fonds des employeurs et cette distribution prend, soit la forme de pensions pendant des années, souvent à des présumés accidentés, ou soit des sommes forfaitaires importantes pour, par exemple, ériger des commerces.

Ce système de distribution de fonds au nom de la réadaptation nous apparaît une façon coûteuse et paresseuse de régler administrativement le cas de certains accidentés sans aucun effort de règlement du problème à la source. La loi 42, au chapitre VI, non seulement ratifie entièrement les méthodes

inefficaces et coûteuses présentement appliquées par l'administration de la C.S.S.T., mais elle lui confie des responsabilités additionnelles.

Le droit à la réadaptation est explicité à l'article 138 tandis que l'article 141 décide de l'admissibilité d'un travailleur à la réadaptation. Le champ d'activité en réadaptation à la Commission est défini à l'article 139 où on lit, au dernier alinéa, que la Commission peut "prendre toute mesure qu'elle estime utile pour atténuer ou faire disparaître les conséquences d'une lésion professionnelle". C'est donc dire que le projet de loi veut maintenir la carte blanche donnée à la Commission auparavant par la loi 114.

Il est humainement impensable de s'opposer à la réadaptation des victimes de lésions professionnelles mais, après avoir vu, depuis 1978, comment la C.S.S.T. utilise sa carte blanche pour faire de la réadaptation, on est dans l'obligation d'exiger une révision du système en place.

Il y a deux catégories de clients en réadaptation; il y a ceux qui sont réellement handicapés et qui doivent être remis en état de travailler et il y a ceux qui profitent abusivement du système à cause d'une administration plus que libérale.

Les vrais handicapés méritent les meilleurs soins possibles mais nous nous demandons pourquoi c'est la C.S.S.T. elle-même qui s'occupe du traitement, tandis qu'en matière de réparation des accidents et de maladies, elle ne joue qu'un rôle d'administrateur. Nous croyons que les professionnels des réseaux hospitaliers, des instituts ou des cabinets privés auraient plus tendance à diriger leurs patients vers des programmes plus efficaces que les formules administratives existantes et dont la continuation est prévue.

Quant à la deuxième catégorie de clients, soit ceux qui sont toujours en période de réadaptation, alors que réellement ils sont aptes à travailler, on les voit bénéficier de ces mêmes subventions qu'ils utilisent pour prolonger leur absence au travail. Evidemment, plus l'absence se prolonge et plus l'aide économique est généreuse, plus les possibilités de retourner au travail sont faibles. D'une part, le client n'éprouve ni le besoin ni le désir de retourner au travail et, d'autre part, l'employeur n'est plus enclin à ouvrir ses portes à un abuseur de cette catégorie.

Aussi, nous croyons que l'article 141, relatif à l'admissibilité en réadaptation, doit être supporté par un règlement qui définit les critères d'admissibilité. De plus, l'employeur concerné doit être

obligatoirement impliqué dans le processus dès le début de l'incapacité. Enfin, il faut prévoir un droit d'appel spécial et expéditif dans les cas de réadaptation afin d'éviter que le travailleur concerné ne s'enlise dans le confort relatif, indésirable et néfaste créé par les politiques actuelles.

En résumé, nous proposons que la réadaptation se fasse en dehors de la C.S.S.T. et que l'usage du droit à la réadaptation soit limité par un règlement qui définirait les critères d'admissibilité. La loi 42 ne règle pas le problème actuel mais elle le perpétue.

3.4 Les pneumoconioses

Depuis 1975, il s'est développé un énorme problème au niveau de l'indemnisation des peumoconioses (silicose et amiantose) dans le secteur minier.

En juin 1975, la loi 52 sur l'indemnisation des victimes d'amiantose et de silicose était adoptée. Cette loi changeait complètement le système de compensation établi jusqu'à ce jour, en ce sens qu'au lieu d'accorder une pension basée sur le taux d'incapacité constatée, il accordait un montant forfaitaire pour perte de qualité de vie et une pension complémentaire équivalente à 90% du salaire net indexé quand il y avait perte d'emploi.

Même si ce nouveau système d'indemnisation coûtait beaucoup plus cher, les employeurs auraient pu s'en accommoder s'il avait été bien appliqué. Or, à l'automne 1975, la Commission passait une résolution à l'effet que le site minier devait être exclu, comme endroit de réassignation, pour tout travailleur qui présentait des anomalies pulmonaires, même mineures, causées soit par l'amiante, soit par la silice.

C'est ainsi qu'à partir de cette date, tout travailleur minier étant affecté d'une anomalie pulmonaire équivalente à un D.A.P. aussi bas que 5%, se voyait retirer son certificat médical de travail, perdait son emploi et devenait éligible à une pension équivalente à 90% de son salaire net, lequel est présentement fixé à un maximum de 31 500$. C'est ainsi que plusieurs centaines de travailleurs sont devenus du jour au lendemain, des pensionnaires de la C.A.T. et plus tard de la C.S.S.T. alors qu'effectivement, ils auraient pu facilement continuer d'occuper un emploi puisque, selon les experts médicaux, l'incapacité réelle dans les cas de pneumoconiose, n'apparaît qu'à partir d'un taux d'incapacité de plus de 15%. Il y a présentement, selon les statistiques de la C.S.S.T., près de 400 cas dans cette catégorie, qui reçoivent une pleine pension généralement capitalisée en moyenne à 200 000$ chacune, alors que ces travailleurs auraient pu facilement continuer d'occuper un emploi. (Voir tableau II)

TABLEAU II

AMIANTOSE ET SILICOSE

STATISTIQUES SUR L'AGE ET LE TAUX DE DAP
(POPULATION FOURNIE PAR LES SERVICES MEDICAUX)

TABLE OF GRPAGE BY GRPDAP

GRPAGE	AGE DU RECLAMANT	GRPDAP	TAUX DE DAP									
PERCENT	ABSENT	1 A 5	6 A 10	11 A 15	16 A 20	21 A 25	26 A 35	36 A 40	41 A 50	51 A 60	91 A 100	TOTAL
ABSENT	0.17	0.00	0.35	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.52
1 A 15	0.00	0.00	0.17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.17
36 A 45	0.17	0.70	0.70	0.35	0.17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.09
46 A 55	0.00	1.91	4.87	2.43	1.39	0.70	0.35	0.87	0.00	0.00	0.52	13.04
56 A 64	0.17	5.74	19.30	9.91	5.22	2.61	1.57	0.87	0.52	0.00	2.09	48.00
65 ET +	0.00	0.87	10.26	7.83	6.26	4.70	2.26	2.09	0.17	0.17	1.57	36.17
TOTAL	3	53	205	118	75	46	24	22	4	1	24	575
	0.52	9.22	35.65	20.52	13.04	8.00	4.17	3.83	0.70	0.17	4.17	100.00

Cette façon d'administrer la loi 52 a été dénoncée à plus d'une reprise par la Cour depuis 1975, dans des jugements sur des poursuites judiciaires prises contre la C.S.S.T. par les sociétés d'amiante.

Pour plus de détails sur le dossier des pneumoconioses et de la loi 52, nous vous référons au mémoire de l'Association des Mines d'Amiante que nous supportons entièrement parce qu'il fait, à notre avis, un excellent exposé de la question. Nous voulons ajouter, cependant, que le projet de loi 42, vient, entre autres, par les articles 35, 52, 159, 248, 250, 285, 343, 344, 345, 358, 359, 360, non seulement légaliser les présentes méthodes administratives, mais pousser encore plus loin l'autocratie en interdisant à l'employeur d'aller en appel sur les décisions de la Commission, lorsqu'il s'agit des pneumoconioses et en annulant rétroactivement et même d'avance, l'application de tous jugements de cours de justice dans ce dossier. N'y a-t-il pas lieu pour le ministère de la Justice, d'étudier attentivement la constitutionnalité de tous les articles mentionnés plus haut?

3.5 La surdité industrielle (annexe IV)

Le secteur minier est particulièrement affecté par les problèmes de bruit et conséquemment la

la surdité industrielle chez ses travailleurs. Les employeurs miniers en sont pleinement conscients. C'est pourquoi ils ont, depuis 1975, mis sur pied, un programme élaboré pour la protection de l'ouïe. Or, une interprétation fantaisiste de l'article 105 de l'ancienne loi qui prévoyait une indemnisation pour maladie professionnelle lorsqu'il y avait perte de revenu, a permis à la C.S.S.T., dans le secteur minier, d'octroyer de nombreuses pensions à vie pour surdité industrielle, sans qu'il n'y ait perte d'emploi ou de salaire. Bien plus, de nombreuses pensions pour surdité ont été accordées à des retraités dont certains ont dépassé les 80 ans et même les 90 ans. Depuis 1975, le secteur minier a déboursé plus de 16 millions de dollars en compensation pour ce seul item.

Le projet de loi 42 semble prévoir la correction de cette situation, à moins que l'on ne découvre une autre façon originale d'interpréter la loi.

3.6 Les maladies professionnelles

La liste des maladies professionnelles reconnues par le projet de loi correspond à celle du Bureau international du Travail mais, elle n'est pas présentée de la même façon. Les experts internationaux ont précédé cette liste d'un préambule déclarant que "la symptomatologie des affections d'origine professionnelle n'est généralement pas spécifique et qu'en principe,

en ce qui concerne la relation de cause à effet, l'on devrait s'attacher aux symptômes valides d'une maladie définie". Il apparaît donc nécessaire, aux yeux de ces experts, "d'établir clairement la relation causale entre l'agent chimique, physique ou biologique du milieu de travail et l'atteinte à la santé du travailleur".

Le projet de loi qui nous est soumis aussi bien que la législation actuelle, font fi de ces prémices fondamentales.

L'article 28 en statuant que: "Le travailleur atteint d'une maladie visée à l'annexe A, est présumé atteint d'une maladie professionnelle s'il a exercé un travail correspondant à cette maladie d'après l'annexe", dit le contraire de ce qu'affirme le B.I.T.

Seul, l'article 29 correspond au préambule du B.I.T. et c'est lui seul que l'on devrait retrouver dans la loi si on veut respecter la pensée des experts. Malheureusement, il ne s'applique qu'aux maladies non incluses en annexe.

L'article 28 facilite sans doute l'administration de la C.S.S.T. et l'accès aux indemnités, mais il donne lieu à des injustices extrêmement coûteuses.

Il faut bien remarquer que s'il y a une relation de cause à effet dans une maladie donnée, il sera toujours possible de le démontrer sans l'aide d'une présomption d'abord acquise au réclamant.

Le projet de loi ouvre la porte aux possibilités de réassignation d'un travailleur à un poste convenable à son état, suite à un accident, une maladie ou à la présence de signes d'imprégnation par un contaminant mais, les balises qui sont posées dans le projet de loi rendent la chose pratiquement impossible.

Tout d'abord, en vertu de l'article 30, la Commission, suite à une réclamation pour maladie professionnelle accompagnée d'un certificat médical montrant des effets pathologiques de la maladie, peut demander à l'employeur de réassigner le réclamant dans une tâche ne comportant pas d'exposition au contaminant responsable de l'imprégnation.

En vertu de l'article 31, le réclamant peut cesser de travailler jusqu'à ce qu'il soit réassigner.

En vertu de l'article 48, le réclamant a droit à une indemnité de remplacement du revenu s'il devient incapable d'exercer <u>son emploi</u>.

En vertu de l'article 75, si le travailleur est incapable d'exercer son emploi, la Commission lui accorde des compensations pour occuper un autre emploi. Aux articles 76, 77 et 78, si le travailleur refuse le nouvel emploi, il ne sera pénalisé que si l'emploi refusé ne comporte pas de danger pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

Enfin, à l'article 80, la Commission elle-même détermine le genre d'emploi que le travailleur réassigné pourra exercer et le revenu net provenant de cet emploi.

Lorsque l'on considère que les politiques administratives de la C.S.S.T. prônent la norme zéro comme condition de réassignation pour les travailleurs souffrant d'anomalies pulmonaires bénignes dues à l'amiante et à la silice, on peut facilement affirmer que l'absence de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique, signifie, pour la C.S.S.T. cette même norme zéro pour toutes les conditions environnementales de travail et que, dans le cadre du projet de loi, la réassignation devient utopique puisque la norme zéro est un objectif idéal, impossible à atteindre.

Il est donc impératif que le nouveau projet de loi permette d'élaborer un véritable système de réassignation fondé sur le bon sens et les réalités des entreprises et, en ce sens, le cadre proposé par la loi 42, nous apparaît totalement irréaliste.

Nous croyons que l'employeur et la profession médicale constituent l'équipe disposant des meilleurs moyens pour prévoir la réassignation des personnes touchées par accident, maladie, imprégnation ou signes précoces d'affections. La réassignation doit se faire autant que possible dans l'établissement, sinon elle ne se fera pas et nous créerons une population de désoeuvrés à un coût astronomique.

La réassignation est un élément clef dans un système de réparation des lésions professionnelles et même avec des mesures législatives adéquates, elle ne pourra se faire, sans une saine administration de la loi. (Réf. 30, 31, 48, 78, 80, 159)

Aussi, le minimum que l'on puisse espérer du législateur est le rejet de la norme zéro, tel que pratiqué aujourd'hui par la C.S.S.T. dans le cas de l'amiante et de la silice.

3.7 Le retour au travail (annexe V)

La question du retour au travail n'est pas circonscrite par les seuls articles 145 à 170, il y a de nombreux autres articles qui se rattachent à cette section.

Les articles 30 et 31 traitent du retour au travail du travailleur affecté de maladies professionnelles y compris les cas de retrait préventif. Il

semble toutefois, puisqu'on n'en fait pas mention, que les hypersensibles à l'environnement, sont traités exactement comme les autres. Faudra-t-il alors traiter tous les travailleurs comme s'ils étaient des hypersensibles? C'est sans doute avec cette notion en tête que la C.S.S.T. exige la norme zéro dans les endroits de travail où le travailleur affecté doit être réassigné. Or, tout le monde sait que cette norme est généralement impossible à rencontrer.

Ces deux articles signifient-ils que l'employé aura droit à des prestations indéfiniment, s'il n'y a aucun endroit dans cette entreprise où la norme zéro existe?

Les problèmes vécus le plus fréquemment dans l'industrie aujourd'hui, sont beaucoup plus en relation avec l'omission du travailleur à revenir au travail dès qu'il est en état de le faire qu'avec celui de sa réintégration dans l'entreprise. Car, les avantages financiers accordés par la loi actuelle à ce dernier, éliminent tout incitatif pour son retour au travail. Nous croyons qu'il est essentiel de compléter la section du "Droit de retour au travail" dans le projet de loi par une autre section sur "l'obligation de retour au travail" dès qu'un travailleur est en état de le faire.

Il serait donc extrêmement souhaitable au plan social, au plan économique et au plan réadaptation, de prévoir des mécanismes dans la loi pour inciter le travailleur à revenir au travail dès qu'il est capable d'assumer une tâche compatible avec son état.

A cette fin, il est irréaliste de penser que la travailleur pourra nécessairement retourner à l'emploi qu'il occupait avant son accident. C'est pourquoi il faut d'abord remplacer, dans le nouveau projet de loi, l'expression "SON EMPLOI" par "LE TRAVAIL" dans de nombreux articles du projet de loi.

Selon les articles 151, 152, 156, 159, il semble que l'employeur n'aura plus rien à dire concernant les capacités d'un employé à accomplir un travail. Pourtant, nous ne croyons pas que la C.S.S.T. ait la compétence pour se substituer à l'employeur dans l'assignation des tâches. C'est pourquoi nous recommandons de prévoir dans la loi que toutes les actions de la C.S.S.T. dans la section de retour au travail, se fassent en concertation avec la profession médicale et l'employeur.

Enfin, il faut songer sérieusement aux inconvénients causés par le droit du retour au travail

en fonction de son impact sur l'application des conventions collectives.

La cumulation du droit de retour au travail (146), de la priorité d'accès aux postes disponibles (154) et l'accroissement de l'ancienneté (154) sont des éléments qui dérangeront considérablement le climat des relations de travail. Il est facile de prévoir des cas où certains travailleurs profiteront de ces nouveaux droits pour avoir accès à un poste convoité en alléguant une incapacité partielle pour exécuter leur ancien travail.

Le projet de loi prévoit des droits d'appel pour le travailleur (160 à 170) mais comme toujours, l'employeur a le fardeau de la preuve et est placé strictement sur la défensive soit devant la commission, le tribunal du travail ou devant le commissaire du travail.

Cette totale ignorance de l'employeur dans l'application du droit de retour au travail est bien dans la ligne de pensée de tout le projet de loi, mais il n'en est pas moins inacceptable et irréaliste puisque l'on se prive de la personne la plus compétente pour trouver un poste convenable au travailleur

handicapé. Le droit de retour au travail est un droit nouveau qui a peut-être une certaine raison d'être mais ce ne sont pas les abus de pouvoir de la Commission contre l'employeur qui rendront ce droit vivable et réaliste.

3.8 Le recouvrement du trop payé

La C.S.S.T. manipule environ un demi-million de dossiers par année et chacun d'eux comporte des paiements. Or, il arrive que, pour toutes sortes de raisons, certains bénéficiaires ne sont pas des ayant droits; ils deviennent alors des surpayés. Si la C.S.S.T. ne recouvre pas ces argents, ce sont les employeurs qui en absorbent le coût.

Quand on considère la loi actuelle et les propositions du projet de loi 42, on est forcé d'admettre qu'il y a une quantité de trous dans ces textes de lois; lesquels permettent la création d'une classe de surpayés et aboutissent au non-recouvrement de ce trop payé. Au cours des dernières années, la C.S.S.T. n'a à peu près jamais recouvré les sommes accordées soit en trop soit par erreur à certains réclamants.

L'article 251 du projet de loi énonce le principe général du recouvrement du trop payé, mais il y a tellement d'exceptions prévues dans d'autres articles du projet de loi, que le recouvrement est en fait un non-lieu.

- L'article 31 prévoit le non-recouvrement des versements effectués à la suite d'une réclamation pour maladie, même si plus tard il est reconnu qu'il ne s'agissait pas de maladie professionnelle.

- L'article 117 donne l'autorisation à la C.S.S.T. de verser des paiements avant la décision finale et prévoit la non-récupération de ces versements au cas où il serait démontré que le réclamant n'avait pas droit aux indemnités.

- L'article 248 dit candidement que lorsqu'une décision est renversée à la suite d'une reconsidération ou d'une décision de la Commission des Affaires sociales, les argents versés auparavant ne sont pas recouvrables.

- L'article 258 permet à la C.S.S.T. de faire remise du trop perçu à sa discrétion. En fait, c'est un article omnibus de non-recouvrement.

- Le summum de cette politique de non-recouvrement se retrouve à l'article 360 où il est écrit que tout bénéficiaire de la LIVAS qui a été déclaré comme n'étant pas un ayant droit, pourra garder ce qu'il a déjà reçu et de plus, continuer de recevoir ce dont il n'a pas droit. Mieux encore, ce bénéficiaire continuerait de recevoir les indemnités "malgré toute décision ou tout jugement postérieur lui déniant le droit".

Le contenu de cet article 360 a déjà coûté des dizaines de millions de dollars aux employeurs miniers du Québec, à cause d'une application erronée de la LIVAS depuis son entrée en vigueur. La C.A.T. et la C.S.S.T. ont maintenu leurs procédures d'application de cette loi malgré le fait que les tribunaux en aient déclaré l'illégalité depuis 1976.

On peut donc conclure que le projet de loi ouvre les portes toutes grandes à des libéralités fort coûteuses que les abuseurs du système sauront exploiter habilement.

Dans le cas de 360, il est inhumain que les bénéficiaires illégaux de la LIVAS soient pénalisés à cause des procédures fautives de l'administration mais, il est également injuste d'en faire payer le coût par les employeurs. Dans tous les cas de surpayés, il s'agit d'un coût qui appartient à l'Etat, en tant que responsable de l'administration mise en place.

La C.S.S.T. doit se comporter comme une société d'assurance; ce qui est son objectif principal et le projet de loi 42 doit inclure des mesures adéquates pour atteindre cet objectif et non encourager la mauvaise administration des fonds des employeurs. Si le législateur veut en faire une loi sociale, les employeurs ne doivent pas être les seuls à en absorber le coût.

3.9 Procédures d'appel (annexe VI)

Le projet de loi prévoit une série de mesures d'appel rattachées au droit de retour au travail. Or, ces droits d'appels sont donnés exclusivement au travailleur tandis que l'employeur est toujours placé sur la défensive. Pourtant, ces articles de loi prévoient des obligations pour l'employeur qu'il peut être en droit de contester et il devrait pouvoir le faire.

Selon les articles 160 à 170, la C.S.S.T. interviendra directement dans un champ déjà couvert par les conventions collectives et du même coup, elle deviendra un agent de confrontation et d'interférence.

De plus, le projet de loi est discriminatoire quand il s'agit de silicose et d'amiantose, puisque dans ce cas, les intéressés n'ont droit qu'à 30 jours pour loger un appel tandis que la règle générale prévoit 90 jours (articles 245 à 247). Dans tous les cas, au moins 60 jours nous semblent nécessaires.

Les articles 238 à 250, considérés dans leur ensemble, sont d'une extrême importance car, il y a toujours moyen de les interpréter d'une façon telle que, dans les faits, il n'y a plus de droit d'appel.

Il faut d'abord constater que la loi abolit les bureaux de révision nécessaires pour solutionner

les problèmes de droit aux indemnités ou de quantum quand il y a conflit. Le processus appartient maintenant à la "reconsidération interne" (article 244) qui agit sur demande ou d'office. Cette reconsidération va même jusqu'à pouvoir renverser une décision de la Commission des Affaires sociales (article 250). En plus, il n'y a pas de "reconsidération interne" prévue pour silicose et amiantose (article 245).

Finalement, la Commission des Affaires sociales sera encore présente mais, si les délais d'action dépassent six (6) mois, la C.S.S.T. pourra l'ignorer (article 246).

A toutes fins pratiques, il n'y a pas d'appel à l'extérieur, la C.S.S.T. sera décisionnelle et elle sera le juge de ses décisions. C'est l'autocratie à son maximum.

L'expérience nous amène à la conclusion que toutes les questions d'appel relatives à cette loi, doivent être soumises à un tribunal spécial extérieur à la C.S.S.T. et qui serait autre que la Commission des Affaires sociales dont la vocation s'ajuste plutôt mal au cadre particulier de la Loi des accidents du travail.

3.10 Procédures de réclamations et de contrôles. (Annexe VII)

Nous nous permettons de revenir sur les procédures de déclarations et de rapports d'accidents prévues dans les articles 171 à 175, lesquelles sont totalement inadéquates et empirent une situation déjà boiteuse. Suivant la formule proposée, le réclamant jouirait d'une période indéfinie pour rapporter une lésion professionnelle (article 171) au lieu d'être rigoureusement obligé de rapporter un accident à l'intérieur d'un délai précis et rigoureux qui ne devrait pas excéder 24 heures après le fait. Toutefois, dans le cas de maladie, on comprend qu'une formulation différente s'impose.

D'autre part, l'employeur aurait 20 jours (article 172) pour faire rapport à la C.S.S.T. tandis que le travailleur aurait jusqu'à six (6) mois pour le faire (article 173). Or, si on veut s'assurer que l'accidenté soit incorporé le plus tôt possible dans le processus administratif de l'indemnisation, l'employeur devrait envoyer son rapport à la C.S.S.T. dans les 48 heures, comme présentement, et c'est sur ce même rapport que l'accidenté devrait faire sa déclaration, à moins d'empêchement physique. Généralement, dans de tels cas, l'authenticité du fait accidentel est incontestable.

Toute cette section sur les réclamations est un relâchement sur les moyens actuels de contrôles des lésions professionnelles et nous la rejetons totalement. Ce qui est nécessaire, c'est la mise en place de moyens de contrôles supplémentaires pour enrayer les abus et garantir les meilleurs traitements possibles aux accidentés et aux malades. Le statu quo serait de loin supérieur à ce qui est proposé dans le projet de loi. Il faut prévoir à ce chapitre que les parties en cause puissent déclarer une opposition s'il y a lieu, dès le moment de la réclamation et initier le processus d'enquête qui s'impose dans de tels cas.

3.11 Les pouvoirs de la Commission.

Le projet de loi 42 augmente considérablement les pouvoirs de la Commission et de plus, transforme certains actes professionnels en actes administratifs. Par exemple, à l'article 35, c'est la Commission qui décide si un travailleur est atteint de silicose ou d'amiantose. C'est la Commission qui déterminera la capacité d'un travailleur, selon l'article 80. La Commission décide de la nécessité, de la nature, de la suffisance ou de la durée de l'assistance médicale, en vertu de l'article 132. La Commission décide de l'admissibilité à la réadaptation en s'appuyant sur l'article 141, etc., etc.

Bien que la Commission ait recours à des professionnels pour prendre ces décisions, il n'en

reste pas moins que ses décisions sont administratives avant d'être professionnelles. Nous n'avons qu'à regarder comment la LIVAS a été appliquée ou encore, consulter les différents manuels de procédures de la C.S.S.T. pour comprendre que l'objectif visé est la facilité administrative avant toute chose.

C'est d'ailleurs pour faciliter son administration que la Commission recherche plus de pouvoirs et le projet de loi 42 lui permet d'en posséder encore beaucoup plus.

Le principe de la "révision d'office" d'une décision y compris la révision d'une décision de la Commission des Affaires sociales, est inconcevable dans un pays qui se veut démocratique et respectueux des institutions judiciaires ou quasi-judiciaires.

Le pouvoir décisionnel donné à la C.S.S.T. est discrétionnaire et absolu. Il est discrétionnaire en vertu des articles 240, 241 et 242. Il est absolu en vertu de 238 et surtout 239 lequel soustrait la C.S.S.T. à la surveillance de la Cour supérieure. Les recours en justice, d'après l'article 239, sont limités à demander aux tribunaux si la C.S.S.T. a la compétence pour prendre une décision. Enfin, le pouvoir absolu se retrouve à l'article 250 où il y a suffisamment de portes ouvertes pour permettre à la C.S.S.T. d'ignorer les

décisions découlant des articles 246, 248 et 249 et même de renverser les décisions de la Commission des Affaires sociales.

Quand on regarde l'ensemble des provisions relatives au droit d'appel, aux dispositions de non-recouvrement du trop payé et aux pouvoirs de la C.S.S.T. lesquels s'exercent toujours dans le sens du bénéfice du doute au réclamant, on est en droit de se demander si le gouvernement, par sa nouvelle loi, n'est pas en train, sciemment, de créer une autre classe d'assistés sociaux supportés par les employeurs puisque le retour au travail sera de plus en plus difficile dans un tel contexte.

La société industrielle québécoise ne pourra supporter longtemps le système onéreux qu'on est en train d'installer en plein milieu d'une des plus sérieuses crises économiques de son histoire.

Les pouvoirs de la Commission, tenant compte de ses antécédents, doivent beaucoup plus, selon nous, être contrôlés qu'augmentés et nous sommes définitivement opposés à tous les pouvoirs discrétionnaires accordés en vertu des articles 35, 73, 74, 80, 132, 141 et de 238 à 250.

4. LE RETRAIT PREVENTIF DE LA FEMME ENCEINTE ET CERTAINS CAS DE BENEFICES SOCIAUX.

Dans un autre domaine, certains articles de la loi 17 sur la santé et la sécurité du travail, administrée par la C.S.S.T., entre autres "le retrait préventif de la femme enceinte", ont rendu l'employeur responsable financièrement d'un bénéfice social qui normalement devrait être défrayé par l'Etat.

En toute justice, l'employeur ne doit pas être pénalisé pour des conditions de travail considérées parfaitement normales pour les travailleurs, mais ne convenant pas aux risques appréhendés pour la travailleuse enceinte. En 1982, le retrait préventif de la femme enceinte a coûté plus de 16 millions de dollars aux employeurs du Québec et ce total augmentera rapidement puisqu'on est au début de l'application du programme. La loi 42, à notre connaissance, ne corrige en rien cette anomalie.

De plus, la libéralité dans l'indemnisation des maladies professionnelles, incite les travailleurs (et qui pourrait les en blâmer) dans les cas de mises à pied, soit pour diminution de production ou fermeture d'entreprises, à réclamer et à obtenir une indemnisation souvent beaucoup plus généreuse que l'assurance-chômage ou le service social, en attendant de se retrouver de l'emploi.

On constate, depuis plusieurs années, qu'à chaque fermeture de mine, un nombre important de licenciés font des réclamations de tout genre à la C.S.S.T. et obtiennent généralement gain de cause. Nous trouvons pour le moins curieux que des travailleurs pouvant occuper normalement leur emploi, deviennent soudainement impotents à l'annonce de leur licenciement.

L'industrie minière est particulièrement pénalisée par cette tendance et considère que dans un contexte économique d'entreprise privée, elle n'a pas à jouer le rôle des gouvernements qui eux, ont la responsabilité du bien-être de la population et qui collectent les impôts à cet effet.

5. LES COUTS DIRECTS (Annexe VIII)

Une loi qui, avec les années, a englobé un champ d'activité beaucoup plus vaste que les objectifs fixés au départ, surtout lorsqu'elle est administrée de façon exagérément libérale et sans contrôle, ne peut que coûter très cher à ceux qui paient la note, soit les employeurs. Dans le secteur minier qui a vu au cours des dernières années, sa fréquence d'accidents augmenter considérablement à cause des accidents mineurs, alors que les accidents graves diminuaient, le coût des cotisations à la C.S.S.T. (tableau III) totalisait, en 1982, l'équivalent de 2 502$ par employé, dans les mines de métaux non-ferreux, soit presque 10% du salaire,

- *Coûts des Lésions Professionnelles -

TABLEAU III

I - MINES DE METAUX NON-FERREUX

	1975	1978	1982	% aug. 82/75
Nombre d'employés	7,185	6,171	6,185	
Coût total	$5,173,135	$11,827,545	$15,476,837	
Coût/employé	$720	$1,916	$2,502	248%

II - MINES DE FER

	1975	1978	1982	% aug. 82/75
Nombre d'employés	9,912	9,832	7,042	
Coût total	$1,896,654	$ 3,648,779	$ 7,640,147	
Coût/employé	$192	$371	$1,085	465%

* Source: Les Statistiques de l'A.M.M.Q.

Note I:
Les Mines de Métaux non-ferreux et les mines de fer sont inscrites dans deux groupes différents aux fins de cotisation de la C.S.S.T.

Note II:
La différence de coût dans les Mines de métaux non-ferreux s'explique en majeure partie par le fait que ces mines ont hérité de tous les accidents et maladies industrielles dont les mines fermées sont responsables.

alors que dans les mines de fer qui ont un passé beaucoup moins lourd à supporter, ce coût équivalait à 1 085$ par employé pour la même année.

C'est une différence qui s'explique partiellement, comme nous l'avons mentionné lors de notre présentation en commission parlementaire sur l'administration de la C.S.S.T. par le coût des indemnisations pour lésions professionnelles chargées aux mines fermées (il y en a eu 50 depuis 1925). Ce dernier coût vient alourdir considérablement le fardeau financier de la classe composée des mines de métaux non-ferreux.

Afin de soulager temporairement les employeurs, le projet de loi 42 propose la réduction des cotisations en capitalisant les rentes à 90% au lieu de 100% du coût estimé par les actuaires comme auparavant.

Cette mesure ne fait que reculer les échéances de l'employeur et ne solutionne en rien le problème qui se situe au niveau de la loi et de son administration.

L'administration de la C.S.S.T. avance que ses nouvelles méthodes de prévention diminueront sensiblement la fréquence des lésions professionnelles à partir de 1988, de là une diminution de coût.

Tenant compte d'un système de prévention légaliste qui n'a jamais accompli de merveilles dans d'autres pays et tenant compte aussi d'un projet de loi encore plus favorable aux réclamants qu'auparavant, sans aucune assurance de voir les méthodes administratives s'améliorer, une telle affirmation sur la diminution du nombre des lésions professionnelles, nous apparaît clairement comme "vendre la peau de l'ours avant de l'avoir tué".

L'Ontario est présentement aux prises avec des déficits énormes de leur Commission des accidents du travail, pour avoir négligé de capitaliser à 100% leur système d'indemnisation des lésions professionnelles. On est en train de répéter délibérément, la même erreur au Québec pour se donner temporairement une image de bons administrateurs. On s'attaque à la paille alors que c'est la poutre d'une administration trop permissive qui devrait faire l'objet des préoccupations du gouvernement.

5.1 Les coûts indirects

Les coûts que l'on vient de mentionner ne représentent évidemment que les coûts directs.

Par ailleurs, l'augmentation considérable de réclamations pour accidents mineurs, est la source

de problèmes d'absentéisme aussi importants que coûteux; problèmes qui nécessairement influent sur la productivité, puisque absentéisme et baisse de productivité vont toujours de pair. C'est d'ailleurs ce que les employeurs miniers ont constaté au cours des dernières années et ils sont fort inquiets pour la rentabilité future de leurs entreprises; car, face à une concurrence internationale qui s'est accrue de façon inflationniste au cours de la présente récession, toute baisse de productivité s'avèrera catastrophique pour cette industrie dans les prochaines années. L'absentéisme causé en partie par la loi et les présentes politiques administratives de la C.S.S.T. devient donc un facteur négatif fort important dans le contexte économique auquel le secteur minier a et aura à faire face au cours des prochaines années.

Une autre conséquence déplorable de l'absence de contrôles de la C.S.S.T., se traduit par une certaine démotivation des cadres des entreprises à l'endroit de la prévention, du moins dans les opérations minières. Bien que la loi 17 (administrée par la C.S.S.T.) ait voulu situer le travail de prévention sur un autre plan, soit l'élimination des risques à la source et l'action paritaire, nous sommes plus convaincus que jamais, et cela même après 4 ans de nouveau régime, que l'intérêt et le travail de la supervision dans les entreprises demeurent la clef du succès en

prévention. Les superviseurs sont des humains comme d'autres et à ce titre, leur motivation est soutenue par la perception des succès qu'ils obtiennent. Or, dans un système où les travailleurs sont de plus en plus indemnisés pour des banalités et nombre d'autres événements incontrôlables, il n'y a plus aucun moyen de savoir si le travail accompli est valable ou non; comment évaluer alors ce qui est simulation et ce qui ne l'est pas. De là la difficulté toujours de plus en plus grande de motiver la supervision à l'égard des activités de prévention.

Malgré ces inconvénients, la direction des entreprises minières est bien décidée à continuer et même intensifier ses activités en prévention, comme on en a fait la démonstration au cours des dernières années.

6. LA NOUVELLE LOI

Voilà, en résumé, pour le secteur minier, les problèmes additionnels qui se sont développés au niveau de la réparation aussi bien que de la prévention des lésions professionnelles depuis quelques années; plus particulièrement depuis le dernier amendement à la Loi des accidents du travail (loi 114) et l'entrée en scène de la C.S.S.T.

On nous présente maintenant une nouvelle loi sur les accidents du travail et les maladies

professionnelles. Tel que mentionné tout au long du mémoire, nous constatons avec une grande déception que le projet de loi 42 ratifie et inclut les mêmes exagérations, les mêmes abus de pouvoir, que la dernière version de la loi sur les accidents du travail, auxquels on a ajouté toutes les méthodes et pratiques abusives qu'a utilisées l'administration de la C.S.S.T. au cours des dernières années par l'intermédiaire de règlements et directives souvent contestés et jugés ultra vires par les tribunaux. Le projet de loi 42 va encore plus loin au niveau du préjugé favorable aux réclamants, au niveau du champ d'intervention et des pouvoirs accordés à la Commission et au niveau de la désinvolture sinon de l'arrogance avec laquelle sont traités les employeurs qui paient la note.

Par ailleurs, nulle part dans ce projet de loi on y voit apparaître le moindre contrôle pour réprimer les abus. C'est comme si on prenait pour acquis que tous les travailleurs, sans exception, sont parfaitement honnêtes, sincères et raisonnables et que seuls les employeurs sont ceux dont il faut se méfier en les encadrant rigidement par des lois et règlements souvent anti-démocratiques à leur égard.

Nous n'hésitons pas à affirmer qu'accepter la loi 42 dans sa présente forme, signifierait pour les employeurs, la continuation de contestations juridiques sur la légalité de nombreux articles de la

nouvelle loi. De plus, la loi 42 se révèlera financièrement désastreuse, surtout si l'administration de la C.S.S.T. suit la même tendance que celle adoptée au cours des dernières années.

Ce projet de loi n'est aucunement acceptable dans sa présente forme et on ne doit en retenir que le chapitre qui traite de l'indemnisation des victimes de lésions professionnelles, basée sur un forfaitaire pour perte de qualité de vie et un complémentaire quand il y a perte de revenu et que ce système d'indemnisation prenne fin à l'âge de 68 ans comme le mentionne la loi 42. Tout le reste ne fait qu'empirer le système actuel qui, depuis longtemps, s'est éloigné des objectifs prévus originellement et qui devient de plus en plus un fardeau insupportable pour les employeurs.

D'autre part, nous souhaitons vivement que le gouvernement profite de l'occasion pour élaborer un nouveau projet de loi qui colle beaucoup mieux à la réalité économique présente et future du Québec, en s'inspirant des véritables objectifs de la Loi des accidents du travail, c'est-à-dire assurer la réparation des lésions professionnelles et être un stimulant à la prévention tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

RECOMMANDATIONS:

Le nouveau texte de loi devrait contenir, entre autres:

1) Le respect du principe de la loi qui est le remplacement du revenu dans les seuls cas d'accidents ou de maladies professionnelles à travers une politique d'incitation à la prévention et de retour au travail.

2) Un système de contrôle pouvant adéquatement réprimer les abus, par des enquêtes, des procédures de réclamation et d'incitation de retour au travail.

3) Une définition d'accident plus réaliste, restreinte à un événement fortuit survenu par le fait du travail. En plus de réviser cette définition, il faut rejeter le concept que l'on retrouve à l'article 26 du projet de loi.

4) La disparition du paiement, par l'employeur, des quatorze (14) premiers jours, lequel n'aide aucunement l'administration de la C.S.S.T. et ouvre la porte aux abus des profiteurs.

5) Une politique de réadaptation qui met l'accent sur la réadaptation physique et le ré-emploi dont la réalisation serait confiée à des organismes indépendants de la C.S.S.T.

6) Une politique de réassignation dans l'entreprise basée sur une norme environnementale plus réaliste que celle du risque zéro accident ou maladie telle que présentement appliquée et la levée de l'interprétation limitative de la notion d'emploi.

7) Une politique d'indemnisation des pneumoconioses et des autres maladies professionnelles qui permette au travailleur, par la réassignation dans l'entreprise, de conserver un emploi et de n'être indemnisé que lorsqu'il y a incapacité réelle de travailler.

8) Une politique de retour au travail plus réaliste et plus réparatrice pour l'accidenté et où l'employeur a un important rôle à jouer, complémentée par une obligation de retour au travail.

9) Un système de recouvrement du trop payé efficace, appliqué avec justice et intelligence.

10) Un organisme d'appel mieux adapté et plus expéditif situé à l'extérieur de la C.S.S.T.

11) Beaucoup moins de pouvoirs discrétionnaires à la Commission et une autorité accrue de son conseil d'administration.

12) Des mécanismes de vérification internes et externes de l'administration financière de la C.S.S.T. responsable au conseil d'administration.

13) Une amélioration des procédures de réclamation pour accident ou maladie et non l'inverse comme le propose le projet de loi, particulièrement en ce qui a trait aux délais.

14) Une attitude beaucoup plus impartiale à l'endroit des employeurs qui financent entièrement le régime et une application plus rationnelle du bénéfice du doute envers les réclamants.

15) Le transfert du programme de retrait préventif de la femme enceinte au réseau des affaires sociales.

16) Une politique de financement du régime s'appuyant sur des bases solides à long terme tant et aussi longtemps que le nouveau système de prévention n'aura pas obtenu des résultats positifs.

CONCLUSION

Ce mémoire est le résultat d'une vaste discussion au niveau de tous nos membres comme vous pouvez le constater par les différents commentaires qui nous sont parvenus et que nous avons cru bon de joindre tels quels en annexe.

Nos protestations contre la loi 42 révèlent donc beaucoup plus une vague de fond de la part de tous les intéressés que la gestation solitaire de permanents d'associations comme certains représentants gouvernementaux aiment bien en faire circuler la rumeur à l'occasion.

Dans la course aux lois progressistes que certains représentants gouvernementaux se vantent souvent de gagner sur les autres provinces canadiennes, la loi 42 prend, pour nous, beaucoup plus l'allure d'un cheval emballé que d'un cheval

gagnant et l'acceptation de la loi dans sa présente forme pourrait, à brève échance, s'avérer un important frein au processus de relance économique mis de l'avant avec tant d'ardeur par le gouvernement.

Par contre, les recommandations que nous formulons à la fin de ce mémoire, nous apparaissent très facilement réalisables en autant que le gouvernement soit prêt à adapter un de ses plus importants organismes aux dures réalités du fonctionnement de nos entreprises. Certains d'ailleurs commencent sérieusement à pressentir ce besoin et, à cet effet, nous aimerions vous rappeler en terminant, ce que le président du Conseil du trésor, M. Yves Bérubé, déclarait au Devoir, en date du 17 janvier 1984:

> "Trop longtemps, nous avons voulu ignorer que notre économie, plus fragile que celle de nos voisins, ne pouvait que difficilement supporter un appareil public aussi complet que le leur et encore moins si cet appareil public n'est pas aussi efficace que le leur."

Soumis respectueusement,

L'ASSOCIATION DES MINES DE METAUX DU QUEBEC INC.

MEMBRES DU COMITE EXECUTIF:

Michel Lefebvre
Président

Michel Rodrigue
Vice-Président

Raynald Vézina
Trésorier

Claude Falardeau
Administrateur

Camille Marcoux
Administrateur

Martin Thibodeau
Administrateur

L. Gonzague Langlois
Directeur général

Québec, février 1984.

CONSULTATIONS

de

L'ASSOCIATION DES MINES DE METAUX DU QUEBEC INC.

L'Association des Mines de Métaux du Québec a tenu quatre séances de consultations générales à l'échelle de la Province et des comités de travail ont siégé dans les différentes régions minières. Certains ont fait rapport verbalement tandis qu'une majorité a préparé un texte dont copie (anonyme) est en annexe.

Il est important de signaler que plusieurs points soulevés par les membres n'ont pas été discutés dans le mémoire. Nous n'avons pas voulu augmenter le texte principal davantage, étant donné que le mémoire est déjà très volumineux. Toutefois, toutes les remarques méritent également d'être prises en sérieuse considération. D'ailleurs, nous savons que d'autres organismes s'arrêteront sur l'étude de ces points. Nous vous soumettons ces textes dans leur état original afin de vous permettre de voir le ton utilisé par les membres.

Les entreprises suivantes ont participé activement à l'étude du projet de loi et à la préparation du mémoire:

.../2

Entreprises...

Les Mines Agnico Eagle Limitée

Exploration Aiguebelle

Corporation Falconbridge Copper /
Division Lac Dufault

Corporation Falconbridge Copper /
Division Opemiska

Corporation Teck / Division Lamaque

Indusmin Limitée

Compagnie Minière IOC

Les Mines d'Or Kiena Limitée

Services T.M.G. (Niobec) Limitée

Mines Noranda Limitée / Division Horne

Mines Noranda Limitée / Division Matagami

Mines Northgate Patino, Inc.

Les Produits Forestiers Maclaren, Inc. /
Division Mines Gaspé

Fer et Titane du Québec, Inc.

Compagnie Minière Québec Cartier

Les Mines Selbaie

Les Mines Sigma (Québec) Limitée

LISTE DES ANNEXES

(Commentaires sur les différents articles)

I - Définition accident et contrôle, objet de la loi et champs d'application

II - Etude de l'impact de l'application de l'article 53 du projet de Loi 42

III - La réclamation du quatorze jours et certains aspects de réadaptation

IV - Statistiques sur la surdité professionnelle

V - Le retour au travail

VI - Le pouvoir de la Commission

VII - Les procédures de réclamation

VIII - Le financement, la classification et la cotisation

Annexe I

COMMENTAIRES SUR LA LOI 42

Définition accident et contrôle,
Objet de la loi,
Champs d'application.

Articles examinés:

2, 4, 5, 7, 9, 10,
19, 20, 22 à 24, 26
27, 36 à 40, 122,
123, 285, 335, 341,
362, 363.

ANNEXE I

En 1964, le mot "accident" pour les fins de la loi était défini comme suit:

> Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique clairement le contraire, les mots et termes suivants sont employés dans le sens spécial ci-après indiqué, à savoir:

2.1 a) "accident": Le mot "accident" sans en restreindre le sens, comprend l'acte volontaire et intentionnel autre que celui de l'ouvrier, et l'évènement fortuit dû à une cause physique ou naturelle.

> Dans la Loi sur les accidents du travail L.R.Q. 1977, C.A. -3 1978; C. 63 (mise à jour le 26 mai 1982) le mot accident était devenu:

2.1 a) "accident": Un évènement imprévu et soudain attribuable à toute cause, qui survient à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une blessure, une maladie ou le décès.

> Finalement dans le Projet de Loi 42 on adopte la définition suivante:

2 "accident du travail": Un évènement soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.

Quand nous comparons les trois définitions du mot "accident", il devient très clair que la C.S.S.T. a réduit énormément la responsabilité de l'employé lorsqu'il s'agit de continuer à travailler avec discipline et sécurité. Dans la première version de l'article 2, un employé qui posait un acte volontaire et intentionnel qui s'avérait dangereux, ne bénéficiait pas (théoriquement) de la couverture de la C.A.T. (I.T.T., I.P.P., Médicale etc...)

Dans la deuxième définition qui parlait d'un évènement imprévu et soudain, cet article supportait encore la non-recevabilité comme accident de travail des actes dangereux qui étaient volontaires et intentionnels.

Mais dans la troisième définition (projet de Loi 42) cette notion de responsabilité de l'employé pour des actes dangereux (intentionnels et volontaires) est retirée. ("Un évènement soudain attribuable à toute cause".)

Le retrait du mot imprévu, selon notre opinion, permet en tout temps à un travailleur, de commettre des actes dangereux et même intentionnels et d'être indemnisé malgré le fait qu'il aurait provoqué sa blessure. Exemples de pratiques dangereuses: tiraillage, combat provoqué par le blessé. Nous maintenons que l'employé doit être responsable de ses propres actions et que la loi ne devrait pas indemniser les personnes impliquées dans les situations décrites ci-dessus.

Dans notre société, une personne qui en attaque une autre, qui provoque une bagarre a de bonnes chances de comparaître en justice pour ses mauvaises actions et finalement elle peut être condamnée à l'emprisonnement; la société dans ces cas ne l'indemnise pas pour ses mauvais coups.

L'Article 10 du Projet de Loi 42 se lit comme suit:

"L'employeur qui accorde un contrat d'entreprise est considéré l'employeur des travailleurs de l'entrepreneur tant que celui-ci n'a pas fait les déclarations prescrites par la présente loi et qu'il n'a pas été cotisé par la Commission".

Un contracteur est une Compagnie comme une autre et à ce titre devrait être responsable de la même manière. Faire porter la responsabilité par la Compagnie qui engage les services d'un contracteur parce que ce dernier n'a pas versé sa cotisation me semble incorrect. Une telle mesure forcera les compagnies à insérer dans leurs contrats que les entrepreneurs auront besoin de fournir des preuves de couverture avant qu'ils puissent obtenir lesdits contrats.

Article 26:

"Une blessure qui arrive sur les lieux du travail est présumée une lésion professionnelle".

D'après la définition du Larousse "présumer" est défini comme suit: "juger d'après certaines probabilités, considérer comme probable".

Jusqu'où la C.S.S.T. ira-t-elle avec cette présomption?

Un employé qui se blesse à un bras alors qu'il fait une crise cardiaque, celui qui a un caillot de sang au cerveau, celui qui fait une crise d'épilepsie ou celui qui a une autre maladie, est-ce que cela sera considéré comme un accident?

Un employé qui se blesse en réparant une crevaison à un pneu de son auto dans le stationnement de la Compagnie; est-ce que la Compagnie peut être tenue responsable d'un mal de dos, alors que l'employé a forcé pour lever son pneu? Est-ce que cela deviendra un accident du travail?

Quel contrôle, la Compagnie peut-elle avoir sur ces cas?

Nous avons l'impression qu'avec un tel article la C.S.S.T. indemnisera beaucoup de travailleurs pour des maladies personnelles ou pour des blessures et/ou des accidents hors du contrôle de l'employeur (tels que les cas cités auparavant) et le seul recours que nous aurons sera la contestation qui s'avère toujours une méthode très coûteuse.

On devrait tout simplement revenir à la définition d'accident inclue dans la Loi de 1964.

ANNEXE II

ETUDE DE L'IMPACT DE L'APPLICATION DE L'ARTICLE 53 DU PROJET DE LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Janvier 1984

ETUDE DE L'IMPACT DE L'APPLICATION DE L'ARTICLE 53 DU PROJET DE LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

L'article 53 du projet de loi sur la réparation des lésions professionnelles se lit comme suit:

> "L'employeur au service duquel se trouve le travailleur lorsqu'il devient incapable d'exercer son emploi verse à ce travailleur, à l'époque où son salaire lui aurait été normalement versé, 90% de son salaire net régulier pour chaque jour où il aurait normalement travaillé, n'eût été de son incapacité, pendant les 14 jours complets suivant le début de cette incapacité.
>
> Ce salaire constitue une indemnité de remplacement du revenu et la Commission en rembourse le montant à l'employeur.
>
> Si la réclamation du travailleur pour prestations est par la suite rejetée, la Commission demande remboursement de la part du travailleur."

Nous croyons que la provision de l'article 53 obligeant l'employeur à verser au travailleur l'indemnité

du début de l'incapacité jusqu'à la fin du 14ième jour complet d'incapacité est une politique trop libérale, incompatible avec tout programme d'incitation de retour au travail pour les cas bénins de lésions professionnelles. Nous appuyons notre affirmation sur l'expérience que nous vivons depuis l'accroissement des échelles d'indemnisation et surtout, sur l'application de la politique actuelle du paiement par l'employeur des indemnités pour les cinq premiers jours d'incapacité.

A. EVOLUTION DE LA FREQUENCE DES ACCIDENTS EN FONCTION DES POLITIQUES

La C.S.S.T. a publié un tableau illustrant l'évolution des bénéfices aux travailleurs et aux personnes à charge, de 1970 à 1980, à la suite de l'apparition d'une lésion professionnelle (tableau 1). Ces mêmes données sont reprises différemment dans le Tableau 2 où les données remontent à 1947.

Le tableau 2 montre également l'évolution de la fréquence des accidents compensables dans les mines de métaux du Québec ainsi que les taux de cotisation des mines de métaux à la C.A.T. (ou C.S.S.T.). L'ensemble des données du tableau 2 est illustré dans la figure I.

Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec

Évolution des bénéfices aux travailleurs et aux personnes à charge, de 1970 à 1980

Date d'entrée en vigueur des modifications		70-01-01	71-01-01	72-01-01	73-01-01	74-01-01	75-01-01	76-01-01	77-01-01	77-09-01	78-01-01	79-01-01		80-01-01	
Références juridiques: Loi des accidents du travail et directive de la CAT		Art. 38 b et SQ 1965 c. 24	Art. 38 b	Art. 38 b et SQ 1971 c. 45	Art. 38 b	Art. 38 b (SQ 1974 c. 16) et directive de la CAT 1974	Art. 38 b	Art. 33 b et Gazette officielle du 76-01-31	Art. 38 b	Art. 42 et Gazette officielle du [illegible]	Art. 42 et 38 b	Art. 42 et 38 b Projet de loi 18 sanctionné le 78-12-22 (SQ 1978 c. 52)		Art. 46 (1) et 41 (1) et gazette officielle du 79-12-26 (L.R.Q. c. A-3)	
Période d'attente (en jours ouvrables)		Jour de l'accident													
Salaire maximum assurable	Annuel	6 000,00$		9 000,00$				13 500,00$		15 500,00$	18 000,00$	20 000,00$		21 500,00$	
	Mensuel	500,00		750,00				1 125,00		1 291,67	1 500,00	1 666,67		1 791,67	
	Hebdomadaire	115,78		173,08				259,62		298,08	346,15	384,62		413,46	
Pourcentage indemnisable		75%										90% du revenu net retenu			
Prestation maximum	Annuelle	4 500,00$		6 750,00$				10 125,00$		11 625,00$	13 550,00$	12 461,91$	13 461,44$	13 315,19$	14 293,87$
	Mensuelle	375,00		562,50				843,75		968,75	1 125,00	1 038,49	1 116,79	1 109,60	1 191,16
	Hebdomadaire	86,54		129,81				194,72		223,56	259,62	239,00	257,14	256,06	274,88
Quotidienne	7 j/s ouvr.	12,36										▲ Travailleur célibataire ▼	▲ Travailleur avec conjoint ▼	▲ Travailleur célibataire ▼	▲ Travailleur avec conjoint ▼
	6 j/s ouvr.	14,42		21,64				32,45		37,26	43,27	39,83	42,86	42,68	45,81
	5 j/s ouvr.	17,31		25,96				38,94		44,71	51,92	47,80	51,43	51,21	54,98
Salaire ou indemnité minimum hebdomadaire		35,00$													
Délai minimum pour qu'une aggravation subséquente soit considérée comme un nouvel accident		1 an													
Taux d'indexation des rentes		2%	2%	2%	3%	8,2% à 12,1%	10,4%	[illegible]	[illegible]	[illegible]	5%	3%		5%	
Indemnité de décès	Conjoint	102,00$	104,04$	142,80$	147,08$	159,14$	175,69$	195,37$	211,35$		227,24$	55% de l'indemnité prévue pour ITP		55% de l'indemnité prévue pour ITP	
	Enfant	35,70	36,41	37,14	38,25	41,37	45,69	50,81	54,98		59,10				
	Orphelin	56,10	57,22	58,36	60,11	65,04	71,80	79,84	86,39		92,87	Minimum 247,69$		Minimum 260,98$	
Rente mensuelle minimum	Conjoint et 1 enfant	137,70	140,55	179,64	185,33	200,51	221,38	246,18	266,37		286,34	55% à 90% de l'indemnité prévue pour ITP	312,11	55% à 90% de l'indemnité prévue pour ITP	340,26
	Conjoint et 2 enfants	173,40	176,86	217,08	223,58	241,92	267,07	296,99	321,25		345,44		376,53		410,42
	Conjoint et plus de 2 enfants	Minimum 203,16	213,27	254,22	261,88	283,31	312,76	347,80	376,93		404,54		376,53		410,42
Maximum												936,12		999,67	
Enfants invalides (rente)		Depuis le 1er janvier 1956, la rente est payable tant que durera l'invalidité de l'enfant (SQ 1956 57 c. 30)													
Allocation spéciale au conjoint ou à une autre personne à charge		500,00$													
Frais funéraires		600,00$													
Transport du corps		Maximum 150,00$										Sommes nécessaires			

Tableau 1

L'Association des Mines de Metaux du Quebec Inc.

Frequence des accidents et taux d'imposition

Annee	Frequence accidents compensables /1,000,000 hres	Base de calcul du taux d'indemnisation	Taux d'imposition par $100.00 de salaire cotisable		
			Taux mutuel	Taux de merite Minimum	Taux de merite Maximum
1947	48	66 2/3% de $2500	0	$4.00	$6.00
1948	40	" "	0	$4.00	$6.00
1949	27	" "	0	$4.00	$6.00
1950	17	" "	0	$3.75	$7.00
1951	17	" "	0	$3.50	$6.75
1952	14	70 % de $3000	0	$2.00	$6.00
1953	15	" "	0	$2.00	$6.00
1954	11	" "	0	$2.30	$6.00
1955	11	70 % de $4000	0	$1.55	$5.30
1956	11	75 % de $4000	0.30	$0.25	$5.00
1957	11	" "	0.40	$0.25	$5.00
1958	8	" "	0.35	$0.25	$5.00
1959	10	" "	0.45	$0.25	$5.00
1960	11	75 % de $5000	0.90	$0.25	$5.00
1961	9	" "	0.80	$0.25	$5.00
1962	8	" "	0.75	$0.50	$4.50
1963	9	" "	0.80	$0.75	$4.50
1964	13	" "	1.10	$1.00	$4.00
1965	17	" "	1.00	$1.25	$4.00
1966	21	" "	0.75	$1.50	$4.00
1967	20	75 % de $6000	1.50	$1.50	$4.50
1968	14	" "	1.80	$1.50	$4.50
1969	14	" "	1.30	$1.50	$4.50
1970	17	" "	1.40	$1.50	$4.50
1971	16	" "	1.40	$1.50	$4.50
1972	15	75 % de $9000	2.10	$1.50	$4.50
1973	18	" "	2.75	$1.00	$5.00
1974	20	" "	3.60	$1.00	$5.00
1975	24	" "	4.80	$0.70	$6.00
1976	27	75 % de $13 500 (8 mois) 75 % de $15 500 (4 mois)	6.14	$0.70	$6.00
1977	17	75 % de $18 000	5.40	$0.70	$6.00
1978	23	75 % de $18 000	5.85	$0.70	$6.00
1979	28	90 % du net de $20 000	2.95	$0.70	$6.00
1980	36	90 % du net de $21 500	4.30	$0.70	$6.00
1981	53	90 % du net de $23 500	3.90	$0.81	$8.07
1982	48	90 % du net de $26 000	2.40	$0.92	$9.24
1983					

Tableau 2

L'ASSOCIATION DES MINES DE METAUX DU QUEBEC INC.

FREQUENCE DES ACCIDENTS

Remarque: la zone "Savonneuse" représente la période d'indemnisation directe des 5 premiers jours par l'employeur. Aussi, l'indemnité annuelle illustrée à partir de septembre 1977 est celle du travailleur marié sans enfant.

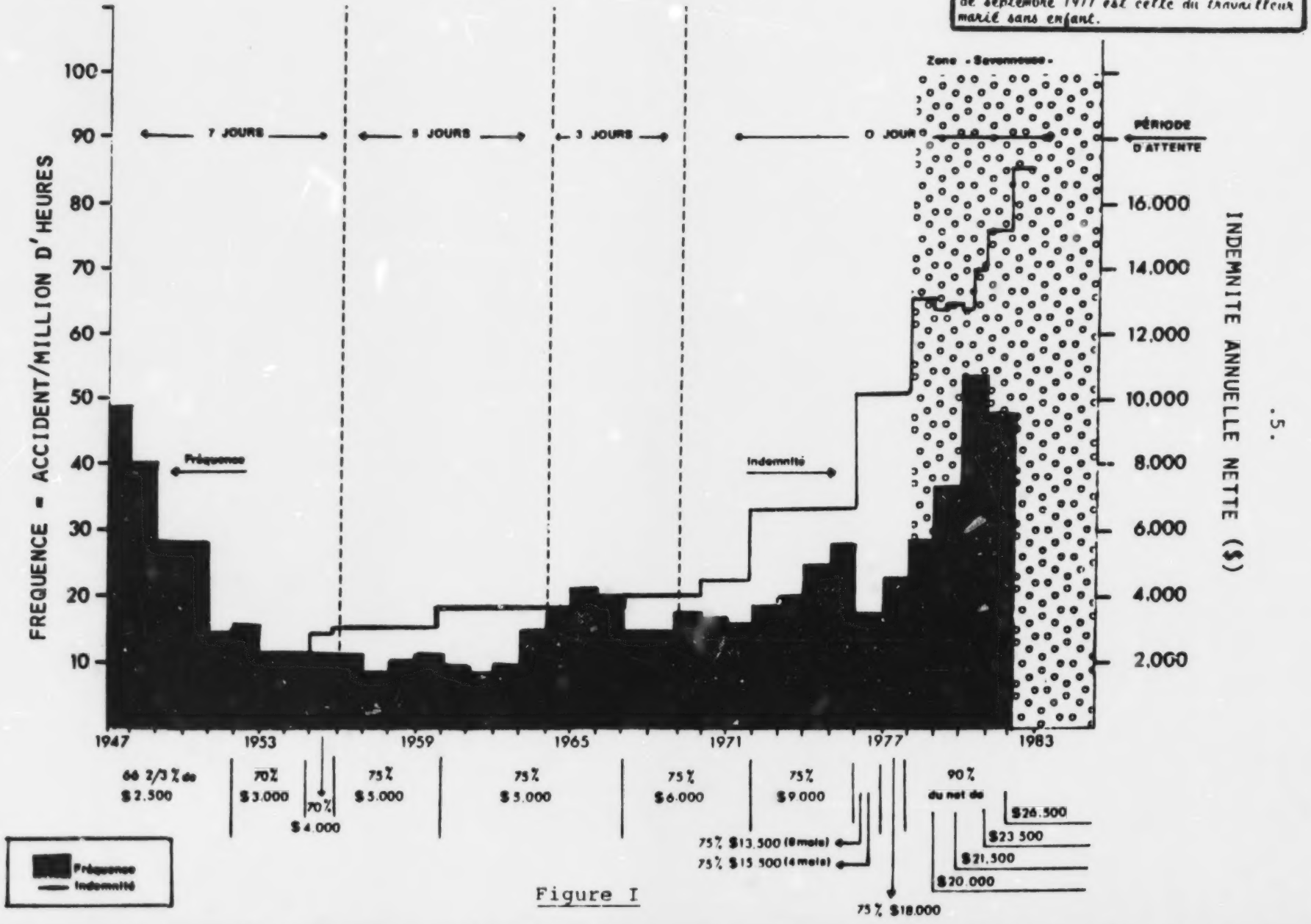


Figure I

La figure I est particulièrement éloquente car on y voit un parallèlisme intriguant entre la courbe des indemnités et celle de la fréquence des accidents compensables. En effet, il est facile de comprendre que plus les revenus d'indemnisation se rapprochent des revenus de travail, plus l'incitation à profiter du système est grande. Ceci se manifeste réellement à partir de 1972. La figure I a été préparée à partir des statistiques de l'A.M.M.Q.

Pendant que la fréquence des accidents augmente, le nombre de jours indemnisés par accidents diminue; ceci est illustré à la figure II d'après les données apparaissant au volume 3 du Rapport de la Commission d'Enquête sur la sécurité dans les mines souterraines, dirigée par le Juge René Beaudry. Même s'il faut éviter d'interpréter les chiffres pour les années 1980 et 1981 parce que plusieurs dossiers de ces années ne sont pas complets, on voit clairement que de 1973 à 1979, le nombre de jours perdus par accident a diminué de 33%. La C.S.S.T. n'a pas produit de statistiques plus récentes dans ce domaine*. Etant donné que la fréquence d'accidents grimpe en même temps que la gravité descend de façon très significative, il y a lieu de conclure qu'il y a augmentation importante de réclamations indemnisées pour lésions bénignes et ceci nous semble anormal.

---

*Des données reçues à la dernière minute indiquent que les jours perdus par accident pour le secteur minier varieraient de 42 à 38 pour les années 1978 à 1982 (Tableau 2 a).

REPARTITION SECTORIELLE DES LESIONS PROFESSIONNELLES
selon la categorie de dossier et le type de sequelle.
Employeurs assures et lesions acceptees, seulement

Secteur: Mines, carrieres

	Annee d'accident				
	1978	1979	1980	1981	1982
	Somme	Somme	Somme	Somme	Somme
CATEGORIE DE DOSSIER					
Accidents du travail	6243	7201	8051	7965	5634
Deces	13	11	21	10	3
Maladie professionnelle	492	338	374	298	338
CLASSE DE JOURS D'ABSENCE AU TRAVAIL					
Indetermine	251	188	197	154	104
Aucun jours	3921	4444	4978	4540	3422
1 - 5 jours	895	1102	1238	1454	909
6 - 10 jours	406	475	532	601	421
11- + jours	1275	1341	1501	1524	1119
TYPE DE SEQUELLE					
Lesions sans incapacite	6272	7097	8004	7872	5710
Lesions avec incapacite	476	453	447	401	265
Jours indemnises totaux	109076	117724	132490	141089	93175
- moyens	42	40	41	39	38
Points d'incapacite totaux	3076	2608	2611	1958	1422
- moyens	6	6	6	5	5

Tableau 2 a

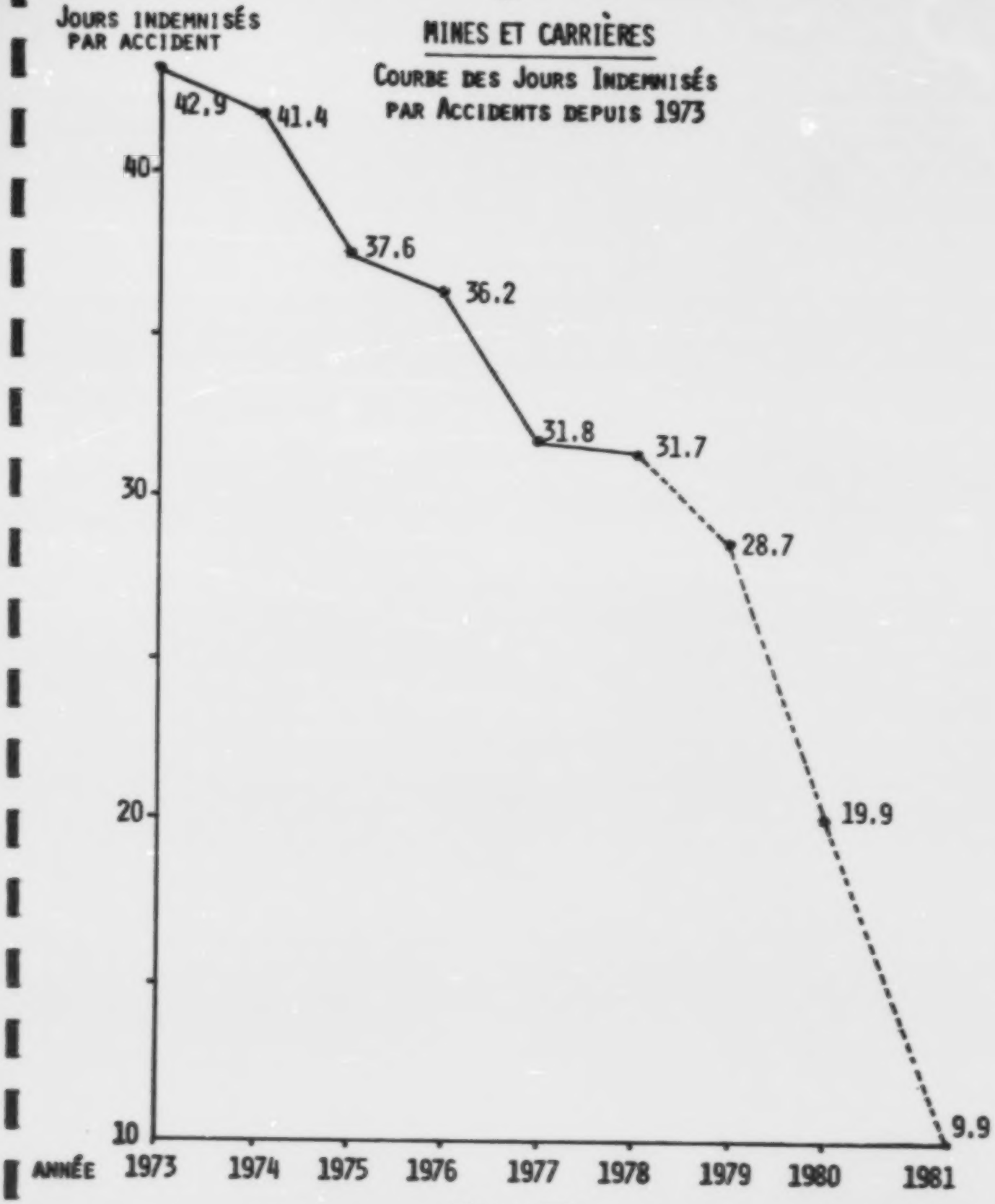

JOURS INDEMNISÉS PAR ACCIDENT
MINES ET CARRIÈRES
COURBE DES JOURS INDEMNISÉS PAR ACCIDENTS DEPUIS 1973
42.9
41.4
37.6
36.2
31.8
31.7
28.7
19.9
9.9
40
30
20
10
ANNÉE
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981

Figure II

Le tableau 3 semble indiquer que la phénomène accident dans les mines de métaux est devenu hors contrôle tandis que les coûts d'accidents et les échelles d'indemnisation ne suivent pas des courbes parallèles à celle de la fréquence. En fait ce tableau permet d'identifier trois taux de croissance plus ou moins compatibles durant les années 1977-1982.

MINES DE METAUX NON-FERREUX			
ANNEE	FREQUENCE D'ACCIDENTS COMPENSABLES PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES	COUTS DES ACCIDENTS	INDEMNISATION HEBDOMADAIRE MAXIMALE DES ACCIDENTES
1977	16.9	$8,370.093	$194.72 à $223.56 *
1978	22.9	$6,013,136	$259.62
1979	28.2	$5,551,326	$239.00 à $269.87
1980	39.2	$7,263,127	$255.36 à $287.52
1981	52.9	$10,604,166	$280.14 à $315.52
1982	48.3	$13,749,024	$306.86 à $346.41

Tableau 3

En moyenne, de 1977 à 1982,

a) la fréquence des accidents compensables augmente de 24% par année,

b) le coût total des accidents augmente de 10% par année,

c) le taux d'indemnisation augmente de 10% par année.

Même si on admet que l'augmentation des coûts d'accidents accuse généralement un retard sur l'augmentation de la fréquence, on peut conclure avec certitude qu'il y a une augmentation considérable d'accidentés qui s'absentent du travail pour des raisons banales car la croissance des coûts d'accidents devrait suivre la croissance de la fréquence des accidents si la nature des évènements donnant droit aux indemnités n'avait pas changé. Or les revenus d'indemnisation sont avantageusement compétitifs avec les revenus de travail et la mise en vigueur de la politique du paiement des cinq premiers jours d'absence par les employeurs incite les travailleurs à bénéficier du système parce qu'il n'y a pas d'interruption dans la rentrée de revenus. Un tel système est convenable pour les réclamants justifiés de s'absenter du travail tandis que les profiteurs s'en servent facilement parce qu'il n'y a aucune mesure efficace de contrôle.

B. LES ACCIDENTS COMPENSABLES A L'A.M.M.Q.

L'Association des Mines de Métaux du Québec Inc. (A.M.M.Q.) collige les statistiques d'accidents des membres du Comité de Prévention des Accidents depuis 1947. Toutefois, depuis 1980, quelques mines de fer et certains contracteurs miniers participent également au programme de statistiques de l'A.M.M.Q. Les données disponibles permettent de mesurer l'impact de la politique du paiement des cinq premiers jours d'indemnisation par l'employeur depuis septembre 1977. De plus, les mêmes statistiques permettent de voir l'effet de la générosité grandissante de la C.S.S.T. envers ses bénéficiaires.

L'employeur n'a aucune objection à indemniser adéquatement l'accidenté du travail. Il accepte le principe que l'accidenté ne doit pas subir de pertes monétaires

à cause d'un accident et qu'il soit dédommagé convenablement pour les séquelles qu'il doit suppcter. Cependant, l'employeur dénonce avec vigueur les abus du système engendrés par la complaisance exagérée de la C.S.S.T. envers les réclamants, par la politique du paiement direct des cinq premiers jours d'indemnisation par l'employeur et enfin, par le fait que les revenus de travail deviennent effectivement inférieurs aux revenus d'indemnisation. Ce sont ces trois éléments que l'employeur conteste, ce sont ces trois mêmes éléments que le nouveau projet de loi d'indemnisation libéralise davantage en faisant indemniser les 14 premiers jours d'incapacité directement par l'employeur.

Le tableau 4 montre la distribution des réclamations pour accidents à la C.S.S.T. depuis 1977. Le nombre des réclamations pour chaque année est celui qui était rapporté à l'A.M.M.Q. par les membres participants. Pour fins de comparaison, les données sont exprimées en pourcentage du nombre total de réclamations. Le tableau 4 permet de tirer quatre conclusions indiscutables, à savoir,

a) La proportion des accidents non compensables est passée de 85% à environ 67%.

b) L'augmentation du nombre d'accidents compensés pour perte de temps de cinq jours ou moins s'est accru de 150% en cinq ans ce qui ne peut s'expliquer que par le fait qu'il n'y a pas de contrainte

MINES DE METAUX DU QUEBEC

Distribution des réclamations à la C.S.S.T. pour accidents de travail selon la perte de temps encourue (données de l'A.M.M.Q.)

ANNEE	NOMBRE DE RECLAMATIONS A.M.M.Q.	DISTRIBUTION DES RECLAMATIONS - POURCENT (%)			
		TOTAL DES RECLAMATIONS	ACCIDENTS SANS PERTE DE TEMPS	PERTE DE 5 JOURS OU MOINS	PERTE DE 6 JOURS OU PLUS
1983 (11 mois)	2007*	100	69	12	19
1982	3181*	100	64	13	23
1981	4972	100	68	13	19
1980	4864	100	75	9	16
1979**	1438	100	76	6	18
1978	1144	100	78	7	15
1977***	1220	100	85	5	10

* Diminution considérable de main d'oeuvre.

** Accroissement du nombre de participants au programme de statistiques de l'A.M.M.Q.

*** Entrée en vigueur de la politique des 5 jours à la C.S.S.T. en Septembre 1977.

Tableau 4

REPARTITION SECTORIELLE DES LESIONS PROFESSIONNELLES
selon la categorie de dossier et le type de sequelle,
Employeurs assures et lesions acceptees, seulement

Secteur: Mines, carrieres

	Annee d'accident				
	1978	1979	1980	1981	1982
	Somme	Somme	Somme	Somme	Somme
CATEGORIE DE DOSSIER					
Accidents du travail	6748	7550	8446	8273	5975
Deces	6243	7201	8051	7965	5634
Maladie professionnelle	13	11	21	10	3
	492	338	374	298	338
Pourcentages					
CLASSE DE JOURS D'ABSENCE AU TRAVAIL					
Indetermine	3.72	2.49	2.33	1.86	1.74
Aucun jours	58.11	58.86	58.94	54.88	57.27
1 - 5 jours	13.26	14.60	14.66	17.57	15.21
6 - 10 jours	6.02	6.29	6.30	7.26	7.05
11- + jours	18.89	17.76	17.77	18.42	18.73
TYPE DE SEQUELLE					
Lesions sans incapacite	92.95	94.00	94.77	95.15	95.56
Lesions avec incapacite	7.05	6.00	5.23	4.85	4.44
Jours indemnises totaux	109076	117724	132490	141089	93175
- moyens	42	40	41	39	38
Points d'incapacite totaux	3076	2608	2611	1958	1422
- moyens	6	6	6	5	5

Tableau 4 a

b)... à s'absenter du travail pendant 5 jours ou moins. En fait, il n'y a pas d'interruption dans la paye du travailleur s'il s'absente cinq jours ou moins et de plus, de nombreux médecins autorisent facilement ces absences soit sciemment soit inconsciemment parce qu'ils ne réalisent pas l'impact socio-économique de leur comportement.

c) L'augmentation des accidents de six jours ou plus est presqu'aussi importante que celle des cinq jours ou moins et ceci est également attribuable à la qualité de l'indemnisation qui est plus alléchante que les revenus de travail. Le tableau 5 qui suit illustre que le nombre d'accidents compensés sérieux a diminué des deux tiers depuis 1977, ce qui démontre que les accidents banals compensés depuis cette date ont augmenté de près de 50% dans le secteur minier.

d) Enfin, quand on voit que l'augmentation de la fréquence des accidents s'accompagne d'une diminution de la gravité tandis que le coût des accidents suit à peu près l'augmentation du taux d'indemnisation, on est devant une situation paradoxale. En fait, on n'est pas en face d'une dégradation de la sécurité dans les mines, on est en face d'un abus flagrant du système depuis 1977.

L'expérience vécue dans les mines de métaux prouve que la proposition de l'article 53 est insupportable pour la société québécoise.

Le Tableau 4a, reprend le tableau 2a, sous la forme de pourcentage.

L'ASSOCIATION DES MINES DE METAUX DU QUEBEC INC.

EVOLUTION DES TYPES D'ACCIDENTS DEPUIS 1977

Les accidents sérieux considérés ici sont les fractures et les blessures majeures.

	1977	1978	1979	* 1980	1981	** 1982	** 1983 Nov.
Tous accidents	218	257	323	1202	1127	907	513
Blessures majeures***	54	69	55	303	82	53	50
Fractures	67	40	35	146	116	92	69
% majeures	24.8	26.8	17	25.2	7.3	5.8	9.8
% fractures	30.7	15.6	10.8	12.2	10.3	10.1	13.4
Total sérieux	55.5	42.4	24.7	37.4	17.6	16.0	23.2

Notes:

* Le nombre d'entreprises participantes au programme de statistiques s'est accru en 1980.

** La diminution du nombre d'accidents en 1982 et 1983 est un reflet de la diminution de la main d'oeuvre.

*** L'A.M.M.Q. utilise le même système de codification des accidents depuis 1977. Une blessure majeure comporte généralement des lésions multiples sérieuses entraînant un arrêt de travail d'au moins une quinzaine de jours.

Tableau 5

C. LES ACCIDENTS COMPENSABLES DANS LES MINES ET CARRIERES

La division des statistiques de la C.S.S.T. a préparé des statistiques sur l'ensemble du secteur minier en 1980 et en 1984. Ces données sont reprises en pourcentage au tableau 6 de la même façon que celles de l'A.M.M.Q. au tableau 4. Ces quelques données démontrent l'augmentation soudaine des accidents de cinq jours ou moins, immédiatement après l'introduction de la politique des cinq jours en 1977. On voit également que cette augmentation des accidents de cinq jours s'accompagne d'une diminution des accidents sans perte de temps. Or, étant donné qu'il y a réduction de la gravité des accidents, on peut donc affirmer qu'il y a un grand nombre d'accidents bénins qui sont devenus compensables sans raisons valables. D'après ce tableau, en 1978, il y aurait 5% des accidents au moins dont l'absence au travail n'était pas motivée, c'est-à-dire, au minimum 350 cas en 1978.

Les statistiques de la C.S.S.T. montrent un nouveau genre d'accidents depuis 1978. Il s'agit de "douleurs professionnelles", une expression qui n'avait pas trouvé sa place dans les dossiers avant la libéralisation extravagante du système depuis 1977. Aussi, ce qui aurait pu se qualifier de "douleur" en 1972 comptait pour environ 15% des réclamations à l'A.M.M.Q. Toutefois, une étude faite en juin 1982 démontrait que les douleurs comptaient pour 45% des réclamations. Heureusement, ce chiffre est en légère regression en 1983, indiquant que nous atteignons une certaine stabilisation de la situation. Tous ces éléments confirment nos appréhensions envers l'article 53 du projet de loi et à tout autre article qui libéralise le système.

SECTEUR MINES ET CARRIERES

Distribution des réclamations à la C.S.S.T. pour accidents de travail, selon la perte de temps encourue. (Données de la C.S.S.T. fournies en 1980 et en 1984.)

	ANNEE	NOMBRE DE RECLAMATIONS C.S.S.T.	DISTRIBUTION DES RECLAMATIONS - POURCENT (%)			
			TOTAL DES RECLAMATIONS	ACCIDENTS SANS PERTE DE TEMPS	PERTE DE 5 JOURS OU MOINS	PERTE DE 6 JOURS OU PLUS
DONNEES de 1984	1982	5634	100	61	16	23
	1981	7965	100	57	18	25
	1980	8051	100	62	15	23
	1979	7201	100	62	15	23
	1978	6243	100	63	14	23
DONNEES de 1980	1978	6846	100	57	18	25
	1977*	7086	100	62	14	24
	1976	7365	100	63	13	24
	1975	6756	100	67	12	21
	1974	8315	100	67	11	22

* Entrée en vigueur de la politique des 5 jours à la C.S.S.T. en septembre 1977.

Tableau 6

D. LES ACCIDENTS COMPENSABLES DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS D'ACTIVITES

Le service de la statistiques de la C.S.S.T. a publié le 14 janvier 1982, un document intitulé "Répartition des lésions professionnelles selon le nombre de jours ouvrables perdus de 1977 à 1980". Ce travail était signé par Monsieur Roland Longchamps. Les données du premier tableau de ce rapport donnent toutes les informations nécessaires pour établir un tableau comparable à ceux présentés précédemment dans ce rapport. Aussi le premier tableau de Monsieur Longchamps est-il reproduit au tableau 7 tandis que les données sont converties au tableau 8 afin de permettre la comparaison avec les tableaux précédents.

Le tableau 8 démontre encore une fois que ce qui se passe dans les mines est identique à ce qui se passe dans l'ensemble des secteurs d'activité économique. Ainsi, si on se réfère au tableau de Monsieur Longchamps, tableau 6, on voit une différence de près de 30,000 accidents de plus en 1980 qu'en 1977 dans la catégorie des cinq jours ou moins. Enfin, au tableau 7, on voit que les accidents sans perte de temps ont fait une chute relative de 14% en 1980 par rapport à 1977 tandis que les accidents de 5 jours augmentaient de 30% et ceux de 6 jours n'augmentaient que de 5%.

On peut conclure sans hésitation, à partir des statistiques de Monsieur Longchamps, que la politique d'indemnisation des cinq premiers jours par l'employeur a entraîné des abus de l'ordre de 30,000 cas par année.

Réclamations présentées en vertu de la loi sur les accidents du travail et de la loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières

Durée en incapacité temporaire (jours ouvrables)	1977	1978	1979	1980
0	139 863	144 319	148 752	147 216
1 à 5	51 467	64 486	75 341	80 607
6 à 10	23 366	26 666	29 304	31 115
11 à 15	10 747	12 430	13 043	13 784
16 à 20	6 118	6 839	7 482	7 912
21 à 29	6 973	7 514	8 200	8 402
30 à 39	4 599	5 259	5 397	5 602
40 à 49	3 593	3 826	3 933	4 072
50 et plus	13 965	15 361	15 316	16 040
Non applicables ou indéterminées	17 795	22 537	23 974	24 393
TOTAL	278 486	309 237	330 742	339 143

Reproduction du Tableau 1 du texte de Monsieur Roland Longchamps de la Direction de l'actuariat et de la statistique. 82-01-13

Tableau 7

TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITE ECONOMIQUE

Distribution des réclamations à la C.S.S.T. pour accidents de travail, selon la perte de temps encourue. (Données de la C.S.S.T., M. Roland Longchamps)

ANNEE	NOMBRE DE RECLAMATIONS C.S.S.T.	DISTRIBUTION DES RECLAMATIONS - POURCENT (%)			
		TOTAL DES RECLAMATIONS	ACCIDENTS SANS PERTE DE TEMPS	PERTE DE 5 JOURS OU MOINS	PERTE DE 6 JOURS OU PLUS
1980	339,143	100	43	24	33
1979	330,742	100	45	23	32
1978	309,237	100	45	23	32
1977*	278,486	100	50	18.5	31.5
Pourcentage de variation de 1980 à 1977			-14%	+ 30%	+ 5%

* Entrée en vigueur de la politique des 5 jours en septembre 1977.

Tableau 8

REPARTITION SECTORIELLE DES LESIONS PROFESSIONNELLES
selon la categorie du dossier et le type de sequelle.
Employeurs assures et lesions acceptees, seulement

Total

	Annee d'accident				
	1978	1979	1980	1981	1982
	Somme	Somme	Somme	Somme	Somme
CATEGORIE DE DOSSIER					
Accidents du travail	277311	296337	305479	327592	284147
Deces	220	214	193	214	145
Maladie professionnelle	4929	4971	5243	4224	3367
CLASSE DE JOURS D'ABSENCE AU TRAVAIL					
Indetermine	4382	4409	4812	5102	4030
Aucun jours	137881	141050	139854	149893	131200
1 - 5 jours	63883	74806	80137	87402	70121
6 - 10 jours	26294	28972	30787	33341	27959
11- + jours	50020	52285	55325	61292	54349
TYPE DE SEQUELLE					
Lesions sans incapacite	272495	291511	300501	321705	280937
Lesions avec incapacite	9965	10011	10414	10325	6722

Tableau 8 a

RÉPARTITION SECTORIELLE DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES
selon la catégorie de dossier et le type de séquelle,
employeurs assurés et lésions acceptées, seulement

Total

	Année d'accident				
	1978	1979	1980	1981	1982
	Somme	Somme	Somme	Somme	Somme
CATÉGORIE DE DOSSIER	282460	301522	310915	332030	287659
Accidents du travail	277311	296337	305479	327592	283147
Décès	2201	2181	1931	2181	1851
Maladie professionnelle	4948	4771	5291	4258	3367
CLASSE DE JOURS D'ABSENCE AU TRAVAIL					
Indéterminé	1.55	1.46	1.55	1.54	1.40
Aucun jours	48.81	46.78	44.98	43.64	45.60
1 - 5 jours	22.62	24.81	25.77	26.32	24.34
6 - 10 jours	9.31	9.61	9.90	10.04	9.72
11- + jours	17.71	17.34	17.79	18.46	18.89
TYPE DE SÉQUELLE	100	100	100	100	100
Lésions sans incapacité	96.47	96.68	96.65	96.89	97.66
Lésions avec incapacité	3.53	3.32	3.35	3.11	2.34

Pourcentages

Tableau 8 b

En d'autres termes, il y aurait près de 10% des réclamations faites à la C.S.S.T. où soit l'authenticité de l'évènement soit la nécessité de s'absenter à la suite d'un accident est discutable.

Les données reçues de la C.S.S.T. en dernière minute apparaissent au Tableau 8 a. Ce tableau est repris sous la forme de pourcentages au Tableau 8 b et on voit encore très bien que l'incidence des accidents de 1 à 5 jours est toujours à la hausse et cet accroissement est de l'ordre 30%.

E. OPINION DES ACTUAIRES DE LA C.S.S.T.

Le 5 décembre 1980, Monsieur Daniel Caudry du service de l'actuariat de la C.S.S.T. présentait un rapport d'étude sur l'impact du paiement des dix premiers jours ouvrables par l'employeur. Il y a lieu de citer au complet les trois derniers paragraphes de cette étude:

> *Résumons les faits. Le volume des cas compensés a augmenté. De plus, la proportion des cas de durée entre 1 et 5 jours a aussi augmenté. La décentralisation et l'effet de l'article 40-A en sont les causes. La durée moyenne pour les cas de durée entre 1 et 5 jours a diminué. Donc, quand la fréquence augmente, la gravité diminue. La décentralisation a permis de recueillir davantage de cas bénins.*

Nous supposons que ces cas se retrouvent principalement aux durées 1, 2 et 3 jours. Par contre, la proportion que représente chaque durée par rapport aux cas de durée entre 2 et 5 jours ne s'est pas modifiée de façon majeure. Nous supposons ainsi que la mise en vigueur de l'article 40-A a fait en sorte que les cas de très courte durée se sont déplacés vers les durées de 4 et 5 jours.

Maintenant, si l'employeur devait payer les dix premiers jours ouvrables, nous croyons que la proportion de cas de durée entre 6 et 10 jours ne se modifierait pas puisque pour ces cas la gravité est plus importante, amenant déjà un contrôle plus étroit de la part des employeurs. Ce qui risque de se produire, c'est un déplacement temporaire des durées de 8 et 9 jours vers des durées de 10 jours, mais nous estimons que l'expérience jugera mieux cette affirmation.

Il est très évident que l'actuaire de la C.S.S.T. constate qu'il y a eu des abus de la politique des cinq jours et, il conclut que la même chose se répètera avec la politique des dix jours. Toutefois, fort de l'expérience que nous vivons avec la politique des cinq jours, nous avons plutôt la conviction que la majorité des accidents bénins deviendront majoritairement des accidents de dix jours pour les trois raisons majeures suivantes:

a) Il n'y aura pas d'interruption dans la paie des travailleurs.

b) Le régime d'indemnisation est très généreux.

c) Il n'y a pas de moyens de contrôle prévus dans la loi qui permettent aux employeurs d'exercer une surveillance efficace sur les abuseurs du système. D'ailleurs, le réclamant jouit d'un préjugé favorable excessif que les abuseurs connaissent bien.

RECOMMANDATION

L'indemnisation des accidentés du travail directement par les employeurs n'est pas acceptable dans sa forme actuelle, puisqu'il n'existe présentement aucun système de contrôle et qu'on n'en prévoit aucun dans le prochain projet de loi. Au contraire, même si l'employeur finit par prouver qu'il y a eu abus et qu'une décision est renversée par la suite, l'article 248 prévoit que les argents ne seront pas récupérés.

Dans le cas de blessures graves, la Commission pourrait facilement prévoir une avance sur réception du rapport d'accident. Le projet de Loi 42 par son article 117, autorise, d'ailleurs, la Commission à faire des avances aux réclamants mais, de façon complètement discrétionnaire et sans possibilité de recouvrement en cas de trop payé. Il y aurait, selon nous, plusieurs façons de limiter les abus et d'améliorer la situation actuelle:

a) La loi pourrait prévoir un taux d'indemnisation inférieur pour les accidents nécessitant des absences de 14 jours ou moins.

b) La loi pourrait prévoir des mécanismes favorisant l'assignation de travaux modifiés à des travailleurs touchés par une incapacité partielle temporaire. La C.S.S.T. a tellement mis de surveillants en place qu'il serait impossible pour une telle politique d'engendrer des abus sérieux.

c) Un troisième moyen pourrait être que l'employeur fasse au réclamant une avance sur l'indemnité prévue. Dans ces cas, le réclamant devrait rembourser la somme reçue si la réclamation n'était pas acceptée par la Commission.

Enfin, nous sommes convaincus que si le législateur veut bien comprendre le problème, il réfléchira sur tous les points du projet de loi qui facilitent l'accès abusif aux avantages du système.

CONCLUSION

Il n'y a aucun doute que la politique des 14 jours proposée par l'article 53 du projet de loi 42 entraînera des abus qui doubleront l'effet négatif de la politique des 5 jours que l'on retrouve à l'article 44 de

l'actuelle Loi sur les Accidents du Travail. Le législateur, dans le contexte de survie économique que nous vivons, se doit de corriger la loi actuelle et le projet de loi 42 pour empêcher les abuseurs de ruiner un système qui est nécessaire aux véritables victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

ANNEXE III

RECOMMANDATIONS DU COMITE CHARGE D'ETUDIER LA RECLAMATION DU QUATORZE JOURS ET CERTAINS ASPECTS DE READAPTATION

LOI 42

Annexe III

RECOMMANDATIONS DU COMITE CHARGE D'ETUDIER LA RECLAMATION DU 14 JOURS ET CERTAINS ASPECTS DE READAPTATION

LOI 42

LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Voici nos commentaires et suggestions concernant divers points soulevés par cette loi.

LES 14 JOURS

Salaire net régulier payé par l'employeur les quatorze premiers jours.

Cette mesure est inacceptable et inapplicable, la règle actuelle des cinq jours donne déjà lieu à toutes sortes d'abus, qu'en sera-t-il avec celle des quatorze jours?

PLAN DE READAPTATION

La Commission de la santé et de la sécurité du travail devrait éviter de s'immiscer davantage dans ce dossier. Les entreprises ont des programmes à respecter, des travaux précis à accomplir de manière à vendre leurs produits à des prix concurrentiels sur le marché, la loi ne doit pas les forcer à devenir des maisons de réadaptation. Il incombe uniquement à l'employeur de décider du nombre de travailleurs requis pour la bonne marche de l'entreprise. Si l'employeur croit qu'il est en mesure d'offrir des emplois dits de réadaptation et que les capacités des travailleurs leur permettent d'occuper ce genre d'emploi, enfin si le médecin de gestion approuve cette décision, l'employeur doit être celui qui tranche la question en dernière analyse.

VERSEMENT DES INDEMNITÉS

A cause de son illogisme, de son irrationalité et de son caractère profondément injuste, la mesure proposée peut se passer de commentaires et celle-ci dénote le sérieux de la Commmission qui envisage de dilapider l'argent des employeurs.

Aucun paiement d'indemnité ne doit être effectué de manière irréfléchie, c'est pourquoi, une réclamation doit être fondée, de plus, si des versements inutiles et trop élevés étaient faits, la Commission devrait se charger des démarches pour recouvrer les fonds.

ARTICLE 173

Nous sommes totalement opposés à la règle des quatorze jours payés par l'employeur et nous préconisons le maintien de la loi existante pour cette question.

Bref, la Commission doit tenter d'éclaircir la loi déjà en vigueur au lieu de s'enliser dans un autre fouillis comme la loi 42.

La Commission a pour rôle d'administrer un programme défrayé à 132,7% par les employeurs. Elle doit s'assurer hors de tout doute que les réclamations sont fondées avant d'autoriser le versement d'une indemnité. Nous reconnaissons la nécessité d'assurer la protection adéquate des travailleurs mais celle-ci ne doit pas être réalisée au détriment de l'entreprise.

Ces recommandations ont été faites en collaboration avec :

Mines
Mines
Mines

le 19 janvier 1984.

ANNEXE IV

STATISTIQUES

sur la

SURDITE PROFESSIONNELLE

ANNEXE IV

STATISTIQUES SUR LA SURDITE PROFESSIONNELLE

Le tableau qui suit a été compilé à partir de données préparées en janvier 1984 par la C.S.S.T.

On constate que pour l'ensemble du Québec 5,971 travailleurs ont été indemnisés pour surdité professionnelle entre 1976 et 1982 au coût moyen de $16,827 chacun. Le taux moyen de DAP pour ces cas a été calculé à 8.77%.

Les données analogues sont présentées également pour l'industrie minière. Il y a 1,210 travailleurs miniers indemnisés entre 1976 et 1982 au coût moyen de $13,855 chacun avec un DAP de 7.72%.

Durant ces sept années, la C.A.T. ou la C.S.S.T. a déboursé un total de plus de 100 millions pour surdité tandis que l'industrie minière absorbait 16.7 millions dans ce coût.

On constate finalement que chaque 1% de DAP pour surdité coûtait en moyenne, $2,900 en 1982, ce qui est énorme quand on sait que le seuil d'indemnisation pour surdité au Québec est inférieur à ce qu'il est ailleurs au Canada.

RÉPARTITION DES DOSSIERS DE SURDITÉ PROFESSIONNELLE
ANNÉES D'OUVERTURE 1976-1982

ANNÉE	ETAT DU DOSSIER	L'ENSEMBLE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ				MINES ET CARRIÈRES			
		NOMBRE DE DOSSIERS	D.A.P. MOYEN %	RENTE CAPITALISÉE MOYENNE	TOTAL $	NOMBRE DE DOSSIERS	D.A.P. MOYEN %	RENTE CAPITALISÉE MOYENNE	TOTAL $
1976	ACCEPTÉ	857	9.07	10 429	8 937 653	378	8.30	10 331	3 905 118
	ETUDE OU REFUSÉ	379	0.0	0		170	0.00	0	
	TOTAL	1 236	6.29	7 231		548	5.72	7 126	
1977	ACCEPTÉ	1 010	8.96	12 550	12 675 500	371	7.50	12 011	4 456 081
	ETUDE OU REFUSÉ	709	0.0	0		366	0.00	0	
	TOTAL	1 719	5.26	7 374		737	3.77	6 046	
1978	ACCEPTÉ	990	8.94	16 719	16 551 810	177	7.35	15 513	2 745 801
	ETUDE OU REFUSÉ	878	0.0	0		201	0.00	0	
	TOTAL	1 868	4.74	8 861		378	3.44	7 264	
1979	ACCEPTÉ	921	9.04	19 394	17 861 874	100	7.27	16 313	1 631 300
	ETUDE OU REFUSÉ	875	0.0	0		130	0.00	0	
	TOTAL	1 796	4.63	9 946		230	3.16	7 093	
1980	ACCEPTÉ	919	8.30	19 345	17 778 055	91	7.06	18 462	1 680 042
	ETUDE OU REFUSÉ	763	0.0	0		123	0.00	0	
	TOTAL	1 682	4.53	10 570		214	3.00	7 851	
1981	ACCEPTÉ	756	8.40	20 691	15 642 396	60	7.94	23 717	1 423 020
	ETUDE OU REFUSÉ	845	0.0	0		99	0.00	0	
	TOTAL	1 601	3.97	9 770		159	3.00	8 950	
1982	ACCEPTÉ	518	8.49	21 290	11 028 220	33	8.61	27 961	922 713
	ETUDE OU REFUSÉ	1 042	0.0	0		93	0.00	0	
	TOTAL	1 560	2.82	7 069		126	2.25	7 323	
TOTAUX :	CAS SOUMIS	11 462		8 766	100 475 508	2 392		7 008	16 764 075
	CAS ACCEPTÉS	5 971		16 827	100 475 508	1 210		13 355	16 764 075

SOURCE : SERVICE DE STATISTIQUES, CSST, 19-01-84.

ANNEXE V

CE 21 DECEMBRE 1983

A: L'ASSOCIATION DES
MINES DE METAUX
DU QUEBEC

DE:

SUJET: COMMENTAIRES SUR LES ARTICLES
TOUCHANT LE RETOUR AU TRAVAIL
DU PROJET DE LOI 42

ANNEXE V

le 10 janvier 1984.

L'Association des Mines de
Métaux du Québec Inc.,
Suite 704,
2 Place Québec,
Québec, Qc
G1R 2B5

Je te fais parvenir les commentaires que j'avais à faire sur les articles du Projet de Loi 42 relatifs au retour au travail.

M. te fera parvenir sous pli séparé ses commentaires sur les articles 138 à 144 concernant la réadaptation.

Amicalement,

cc: dossier

COMMENTAIRES SUR LES ARTICLES
TOUCHANT LE RETOUR AU TRAVAIL
DU PROJET DE LOI 42

Article 19:

- Relatif aux organismes qui sont de nature à faire effectuer du travail bénévole et à la procédure à prendre afin que soient protégées les personnes effectuant un tel travail. Cette protection couvre tous les droits sauf, bien entendu, le droit de retour au travail.

Articles 30 - 31:

- Prévoient que tout employé produisant un certificat médical attestant qu'il présente des effets pathologiques caractéristiques d'une maladie professionnelle, provenant de l'exposition à un contaminant dans l'entreprise, aura droit à soit, un autre travail ne comportant pas d'exposition ou à une cessation d'emploi avec droit à une prestation. Le montant de la prestation ne peut être recouvrit suite à un rejet de la réclamation.

Commentaires: Aucune mention n'est faite ici concernant la situation où un employé présente des problèmes avec une substance en présence à la grandeur de l'industrie. Est-ce que cela signifie que l'employé aura droit à des prestations indéfiniment, puisque nous n'avons aucun travail à lui offrir où la substance n'est pas présente? Un exemple serait à la section 4: La silicose; la silice se trouve à peu près partout sur un site minier.

Aucune mention n'est faite aussi sur l'attitude des syndicats vis à vis la nécessité de déplaçer un employé afin d'assigner sa tâche à un travailleur produisant une telle réclamation.

.../2

Il faudrait aussi prendre en considération l'ancienneté d'un employé. C'est-à-dire, le nombre d'années d'exposition au produit concerné. Si un employé est embauché et quatre mois plus tard, il présente un tel certificat médical, est-ce que l'employeur se trouvera devant les mêmes obligations qu'avec un employé qui a été exposé à ce même produit pendant une dizaine d'années?

Article 48:

- Le travailleur victime d'une lésion professionnelle a droit à une indemnité de remplacement du revenu s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion.

Commentaires: Nous retrouvons encore à cet article l'utilisation du terme «lésion professionnelle» qui semble englober à peu près tout ce qui peut être imaginable comme problème ayant une relation avec le travail d'un employé. Tout ce qui découle d'une telle lésion peut aussi être relié au travail.

Il est évident que plus est étendu le champs des possibilités pour justifier une absence, il sera difficile d'intéresser ou d'inciter les employés à revenir au travail.

Article 75:

- Une procédure est établie de façon à réduire graduellement le montant des prestations d'un employé qui revient au travail, à un revenu inférieur à celui qui a servi de base au calcul de son indemnité. Cette réduction de prestations est échelonnée sur un maximum de trois ans.

.../3

Article 76:

- Ici, l'échéancier prévu à l'article 75 continu comme si l'employé était toujours à l'emploi, même s'il quitte sans raison valable, refuse ou abandonne le nouvel emploi.

Article 77:

- Complémente l'article 76, pour la période après l'échéance de trois ans.

Article 78:

- Rend applicable les articles 76 et 77 que si le nouvel emploi en est un que le travailleur est raisonnablement en mesure d'exercer et ne comporte pas de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

Commentaires: Il est fort probable qu'un employé peut retrouver dans cet article des raisons pour refuser à peu près tout emploi qu'il juge insatisfaisant.

Article 79:

- Traite encore des réductions d'indemnités suite à un retour au travail après la quatrième année.

.../4

Article 80:

- Ici, la Commission se garde le droit de déterminer, en tenant compte de la formation, de l'expérience de travail et de la capacité physique et intellectuelle d'un travailleur, l'emploi qu'il est capable d'exercer et le revenu net qu'il pourra tirer de cet emploi.

Commentaires: Avec la grande connaissance que les fonctionnaires de la C.S.S.T. ont du milieu de travail, il faut se demander sur quoi ils se baseront pour exercer ce pouvoir qui normalement était laissé au médecin, après consultation avec l'employeur. Pour ce qui est du revenu qu'un emploi peut générer, il faudrait qu'ils réalisent que chaque emploi a déjà un taux de salaire bien déterminé.

Article 115:

- Un employé a le droit de tenter un retour au travail pendant une journée, sans que soit interrompu le paiement de son indemnité.

Commentaires: Il est possible que cet article apporte quelques accrocs, par contre elle enlèvera peut-être à certains employés la crainte qu'ils avaient de faire une tentative de retour au travail et de devoir reprendre le processus de demande de prestations si le retour au travail n'était pas possible.

Article 144:

- Donne à la Commission le droit de prendre toute mesure qu'elle juge nécessaire pour faciliter la réadaptation d'un travailleur victime

.../5

d'une lésion ou qui a exigé son droit de retrait préventif dans le but de prévenir une éventuelle rechute reliée à son emploi.

Commentaires: Cet article me semble un peu ambigüe, compte tenu de la largesse de certains employés à la Commission. Un peu de clarification serait nécessaire.

Article 145:

- Les personnes touchées par cette section (retour au travail) sont les travailleurs victimes d'une lésion, dont le contrat de travail est d'une durée indéterminée et qui comptent au moins trois mois de services continus. Elle s'applique également aux travailleurs qui fournissent à la Commission un certificat médical visé à l'article 30.

Article 146:

- L'employé a droit au retour au travail dans le même établissement où s'est produit sa lésion ou sa rechute.

Article 147:

- Lorsque l'entreprise compte plus de vingt employés, les droits et obligations conférés par cette section se terminent après une période d'absence d'un travailleur de deux ans.

Commentaires: Ceci implique le maintien de retour au travail de deux ans de tout employé visé par cette section.

.../6

Article 148:

- Un employeur ne peut remettre à plus tard l'exécution d'une obligation de cette section à cause d'une reconsidération administrative ou d'un appel.

Commentaires: L'employeur va devoir mettre en vigueur toutes les obligations concernant le retour au travail d'un employé ou lui voir accorder des prestations même s'il en appelle d'une décision de la Commission. On vise aussi le retrait préventif qui va sans doute aller en augmentant dans l'avenir.

Article 149:

- Pendant ces absences, l'employé bénéficie toujours du Régime des Rentes, de l'assurance, etc, à la condition qu'il paye sa part des cotisations. Par contre, il cesse d'accumuler des journées de vacances et des congés de maladie.

Article 150:

- Le travailleur a le droit de réintégrer son emploi avec les salaires et avantages dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.

Commentaires: Nous touchons ici à la notion de droit à une pleine compensation, même si l'employé ne peut fournir le même rendement ou accomplir le même travail qu'auparavant.

.../7

Article 151:

- La Commission avise le travailleur et l'employeur de la capacité du travailleur de réintégrer son emploi à la date qu'elle indique.

Article 152:

- La Commission se donne le droit d'imposer à l'employeur l'obligation de réintégrer un travailleur dans son emploi à la date qu'elle aura choisie et de lui accorder le salaire et les avantages qu'il aurait bénéficiés s'il avait continué à exercer son emploi.

Commentaires: L'employeur n'aura plus rien à dire concernant les capacités d'un employé à accomplir le travail en question. Avec le peu de connaissances que les représentants de la C.S.S.T. ont du domaine minier, ces obligations amèneront sûrement des problèmes.

Article 153:

- Le travailleur qui, sans raison valable, fait défaut de réintégrer son emploi dans les cinq jours de la date indiquée par la Commission est présumé renoncer à son droit de réintégrer son emploi.

Article 154:

- On donne ici à l'employé priorité pour occuper n'importe quel autre poste dans le même établissement avec le salaire et les avantages liés à cet autre emploi. L'employé accumulera de plus de l'ancienneté pendant ses absences.

.../8

Commentaires: Je crois qu'il serait bon de demander aux gens du syndicat comment ils voient l'application d'un tel article. Il est facile de concevoir qu'un employé de sous terre qui vise un travail intéressant en surface développe un problème de dos et à son retour, allègue son incapacité de reprendre son travail régulier et exige le poste convoité à la surface.

Article 155:

- L'employeur, sur demande du travailleur ou de la Commission, avise ceux-ci de tout emploi qui devient disponible dans l'établissement en vue de permettre au travailleur l'exercice du droit que lui confère l'article 154.

Article 156:

- La Commission avise le travailleur et l'employeur de la capacité du travailleur d'exercer tel emploi disponible dans l'établissement ou de s'y adapter.

  L'employeur assigne tel emploi si l'employé est qualifié et lui accorde le salaire et les avantages qui lui reviennent. Cette obligation cesse après quatorze jours.

Commentaires: Au paragraphe I, on indique que l'employé doit exercer l'emploi disponible ou s'y adapter. Il faudrait sûrement une clarification sur ce paragraphe, puisque ceci implique qu'un employé aura le droit de prendre un certain temps pour apprendre le travail. Au paragraphe II, on dit qu'un employé doit posséder les qualifications requises. Ce paragraphe semble contredire le premier.

,,,/9

Article 157:

- Un employé dont le poste a été aboli ou qui aurait été licencié pendant son absence a droit aux mêmes avantages que s'il aurait été au travail lors de l'abolition ou du licenciement.

Article 158:

- Il y a transfert d'obligations lorsqu'il y a transfert d'établissement.

Article 159:

- L'employeur qui propose un travail en attendant la réintégration d'un employé à son travail normal doit lui payer le même salaire qu'il reçevait avant sa lésion.

  La Commission se réserve le droit d'ordonner à l'employeur d'assigner au travailleur une autre tâche ou pas de tâche du tout, si elle trouve que le travail assigné comporte des dangers pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

Commentaires: Si la Commission vise toujours pour l'employé un emploi avec le «zéro» risque, il sera à peu près impossible de réintégrer un employé absent. Il faudra de plus éclaircir un jour la question concernant l'obligation de payer en surplus le boni que reçevait un employé.

Article 160:

- Il y a une procédure par laquelle un employé peut soumettre une plainte à la Commission s'il se croit lésé par l'employeur. Cette plainte doit

.../10

être faite par écrit dans les trente jours de la connaissance de l'omission ou de l'acte.

Article 161:

- Si la Commission décide que la plainte d'un travailleur est fondée, elle peut ordonner à l'employeur de réintégrer dans les dix jours le travailleur à son emploi ou à un autre poste disponible et de lui verser l'équivalent du salaire et avantages dont il a été privé.

Commentaires: Il semble qu'il sera de la responsabilité de l'employeur de prouver qu'il n'a ni omis d'aviser la C.S.S.T. ou le travailleur d'un emploi disponible, ou de lui assigner d'autres tâches.

Article 162:

- La décision finale de la Commission peut être déposée dans les trente jours au bureau du Protonotaire de la Cour Supérieure; cette décision devient exécutoire et sans appel.

Article 163:

- Aucune représaille ne peut être prise contre un employé qui exerce son droit de retour au travail.

.../11

Article 164:

- Le travailleur qui allègue une violation à l'article 163, peut soumettre une plainte par écrit au Commissaire du Travail dans les trente jours de l'incident.

Article 165:

- S'il est établi à la satisfaction du Commissaire du Travail que l'incident donnant lieu à la plainte est survenu dans les six mois de sa réintégration ou de sa nouvelle assignation, il y a présomption en faveur de ce dernier, à moins que l'employeur ne prouve une autre cause justifiée suffisante.

  Si la présomption s'applique, le Commissaire peut ordonner à l'employeur de réintégrer ou maintenir le travailleur dans son emploi avec tous droits et privilèges, jusqu'à ce qu'il rende sa décision finale.

Commentaires: S'il y a réduction de personnel durant la période indiquée à cet article, il est évident que le travailleur sera tenté de loger une plainte et d'obliger l'employeur à le réintégrer en attente d'une décision du Commissaire. Aussi, d'autres réassignations ou permutations de cet employé pourraient facilement amener une plainte au Commissaire du Travail.

Article 166:

- Concordance avec l'article 165 et le code du travail ainsi que la décision finale du Commissaire du Travail.

.../12

Article 167:

- Modalités de calcul du montant auquel un travailleur réintégré ou non aurait droit.

Article 168:

- Les délais prévus pour les décisions de la Commission ou du Commissaire du Travail sont de soixante jours suivant l'enquête.

Article 169:

- Le travailleur ou son représentant peut choisir la procédure de griefs plutôt que faire appel à la Commission ou au Commissaire du travail.

Article 170:

- Le travailleur ne peut présenter sa plainte comme grief, s'il a déjà entrepris une procédure avec la Commission ou le Commissaire du Travail.

ANNEXE VI

COMMENTAIRES

sur les différents articles

concernant

LE POUVOIR DE LA COMMISSION

LOI 42

ANNEXE VI

10 janvier 1984

COURRIER PUROLATOR

L'Association des Mines de Métaux
du Québec Inc.
Suite 704,
2 Place Québec,
QUEBEC, P.Q.
G1R 2B5

Att:

Re: Projet de Loi 42 - Commentaires

nous avons pris connaissance du projet de Loi 42 sur la loi des accidents du travail, sur les différents articles concernant le pouvoir de la Commission (voir annexe).

Etant donné le court laps de temps, nous nous sommes réunis à quelques reprises, en groupe de 5, composé de représentants de et nous avons essayé de voir clair dans ce texte ambigü de loi.

Commentaires d'ordre général

En lisant ce texte, on se pose la question: pourquoi faire tant de modifications sur une loi existante; quels en sont les buts et les objectifs? On perçoit en faisant la synthèse qu'on n'améliore pas grand chose on complique plutôt.

Un employeur qui respecte les lois, scruté constamment par les inspecteurs, comités, consultants, ect.. et qui est de plus talonné par son Syndicat, griefs, demandes, réalise un bon matin que l'un des travailleurs a subit une "lésion professionnelle".

...2/

a) Qui est responsable de l'accident ou maladie?
Le travailleur, l'employeur?

b) Qui doit payer pour que cette personne continue à vivre décemment?
Le responsable, une assurance, la Société?

c) Qui est responsable de réhabiliter cette personne?
La médecine? ou autres?

d) Qui est responsable de réinsérer ce travailleur réhabilité dans la société industrielle?
Un organisme autoritaire et dictatorial? (C.S.S.T.)
Un organisme de type "Ass. chômage"?

e) Qui est responsable de voir à ce qu'un accident semblable ne se reproduise pas?
L'employeur seul?

Ce projet de loi à notre avis, va beaucoup trop loin. Des pouvoirs démesurés sont donnés à la C.S.S.T. l'employeur n'aura pas d'autres alternatives que de payer: les cotisations, les amendes et pour les erreurs administratives de la C.S.S.T. Quel va être le coût de ce nouveau régime? Est-ce qu'ils en ont la moindre idée?

Les problèmes ne proviennent pas de la loi elle-même mais, de la mauvaise administration de la C.S.S.T. C'est dans cette direction qu'il y a du travail à faire et des modifications qui s'y imposent, pourraient être apportées sur les contrôles ainsi qu'une meilleure surveillance sur les agissements de la Commission.

Avec tous ces pouvoirs, la C.S.S.T. va être libre de faire ce qu'elle veut, où elle n'avait pas d'emprise, de contrôle elle se donne les moyens pour l'avoir.

.....3/

En résumé, en plus du pouvoir absolu qu'elle s'est donnée, elle se donne un pouvoir dictatorial. Son autorité va être si forte, qu'elle n'admettra pas ses erreurs de même que celles des travailleurs. Il n'y a pas de remboursement possible sauf erreur dûe à la mauvaise foi du travailleur, (Articles 31, 117, 248). Ce qui est payé demeure payé.

Pourquoi pas le remboursement à l'employeur par un fonds spécial de la Province ainsi le Gouvernement serait au courant des erreurs de la Commission

Le Chapître X sur la compétence de la Commission et Appel, demande à réfléchir.
étant donné l'importance de ce chapître, une étude légale approfondie devrait être faite ainsi l'implication du Barreau.

En espérant, que ces quelques commentaires vous seront utiles, nous demeurons,

Vos tout dévoués

N.B.: Personnes qui ont participé aux réunions de ce sous-comité:
MM.

ANNEXE

PROJET DE LOI 42

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Commentaires sur: Pouvoir de la Commission

Article 1 : La Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail instituée par la Loi sur la santé et la sécurité du travail est chargée de l'administration de la présente loi.

Commentaires: - Aucun

Article 4 : Cette loi a pour objet la réparation des lésions professionnelles (etc). est beaucoup plus complexe et volumineuse que l'ancienne; c'est toute une nouvelle philosophie. c'est l'instauration d'un nouveau régime de réparation des lésions professionnelles.

Article 35 : Cet article est complètement ridicule, il donne des pouvoirs administratifs à la C.S.S.T. C'est aux médecins à se prononçer et de décider si un travailleur est atteint de silicose ou amiantose.

La profession médicale pourrait établir des normes et faire les recommandations pertinentes sur les capacités de travail du travailleur. Seul le Comité Spécial devrait avoir la décision si le travailleur doit travailler ou non. Un barème des dommages corporels pourrait être établi par la Commission.

Articles 73-74: Les articles donnent un grand pouvoir à la C.S.S.T. la C.S.S.T. peut déterminer le revenu brut d'un travailleur d'une manière autre .....etc.. ceci est aberrant, elle peut décider quand bon lui semble de changer ou outre-passer les règles déjà établies.

Il faudrait savoir ce qu'ils veulent dire par: "d'une manière autre" que...." l'article 73 pourrait disparaître complètement.

Article 80 : La Commission a-t-elle la compétence pour décider que tel travailleur peut occuper un tel emploi.
Un comité, dans un tel cas pourrait être formé par des représentants de C.S.S.T. partie médicale, partie syndicale et patronale, autrement de grandes contraintes - conflits pourraient survenir. Exemples: l'article 154 donne au travailleur incapable d'exercer son emploi la priorité d'en exercer un autre et l'article 159 qui est le comble, la Commission peut ordonner à l'employeur d'assigner le travailleur à une autre tâche. La C.S.S.T. va jouer le rôle d'agent de placement (on aura tout vu). La Commission remplace la Gérance, passe par-dessus le Syndicat. Les conventions collectives vont être chambardées.

Article 132 : Encore ici, l'article donne des pouvoirs absolus à la Commission.
La Commission n'a pas cette compétence, cela relève de la profession médicale de décider de la nécessité, de la nature de la suffisance ou de la durée de l'assistance médicale.
Cet article pourrait être un "Loop Hole" pour pouvoir faire plaisir au Syndicat ou à un Député lorsque monsieur un tel croit qu'il devrait se reposer plus longtemps.

Article 141 : Encore une fois, la C.S.S.T. remplace la profession médicale.

On sait que présentement, il y a beaucoup d'abus de la part de certains travailleurs, il pourrait y avoir une politique qui serait suivie avec des règlements sérieux. La C.S.S.T. en accord avec la profession médicale pourrait décider de l'admissibilité d'un travailleur à la réadaptation.

Compétence de la Commission et Appel

Articles 238 à 250:

Ce chapître est d'une extrême importance, il confère tous les droits à la Commission.

Articles 238 -239:

Ces articles donnent à la Commission la compétence exclusive. Ca n'a pas de maudit bon sens; pour que ce soit applicable, le mot "exclusive" devrait être enlevé.

Article 240 :

Cet article est anti-démocratique, dans la société dans laquelle nous vivons nous nous devons de respecter les règles et procédures déjà établies.

Article 241 :

La Commission devrait au moins avertir les parties concernées s'il y a changement apporté à un délai.

Article 242 :

L'article est totalitaire et anti-démocratique.

Article 243 :

La signature de la personne qui a prit la décision au document. Autrement, l'ignorance pourrait être plaidée.

Article 245 :

Il faudrait pour éviter tout équivoque, clarifier ce qu'ils veulent dire par personne (Employé - Employeur). Il faut que l'employeur ait les mêmes droits et pourrait lui aussi demander une reconsidération administrative de la Commission.

Article 248 :

L'article donne à la Commission le pouvoir d'ignorer et même de renverser des décisions de la Commission des affaires sociales.

Lorsqu il y aura erreur administrative et des sommes d'argent d'impliquées, le Gouvernement devrait être responsable et corriger les erreurs de la Commission.

Aussi, il est très important de savoir si l'article s'appliquera à partir du moment où la nouvelle loi entrera en vigueur ou s'il va y avoir rétroactivité.

Article 250 :

Cet article est très complexe, il donne des pouvoirs absolus et tous les droits à la Commission.

Dans le premier paragraphe, lère ligne, il faudrait remplaçer le mot ou par doit.

Tout le chapître mérite une étude légale approfondie.

Règlements

Article 266: à l'article 266 - 1er,

On parle de modification à l'annexe A en ajoutant . ....; ceci devrait se faire en accord avec un comité de spécialistes médicaux, autrement il pourrait rallonger la liste assez facilement.

Article 267:

Projet de règlement publié dans la Gazette Officielle, l'avis ne devrait être adopté qu'après une expiration de 60 jours au lieu de 30.

La période de 30 jours nous semble un peu trop courte (Longs congés les vacances, etc..).

Janvier 1984

ANNEXE VII

COMMENTAIRES

sur les articles
concernant

LES PROCEDURES DE RECLAMATION

LOI 42

ANNEXE VII

Le 10 janvier 1984

Association des Mines de Métaux
du Québec
2 Place Québec
Bureau 704
Québec, QC
G1R 2B5

Cher

Suite au mandat qui nous a été confié, voici le rapport de notre Comité.

J'ai cru bon joindre à ce rapport quelques notes personnelles suite à une première lecture du projet de loi 42 il y a quelques semaines.

Je te prie d'agréer l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le Directeur des relations industrielles

c.c.: MM.

RAPPORT DU COMITÉ DES "VOLONTAIRES"

Réunion: 10 janvier 1984

Présents:
- Directeur du Personnel,
- Conseiller administratif
- Surveillant - Hygiène et Prévention
- Directeur des relations industrielles

* * * * * * * * * * * * *

Thèmes	Commentaires
Procédures de réclamation	
ARTICLES	
171	"Dès que possible" trop vague, l'ancien article 21 disparait. Va donner lieu à toutes sortes d'abus.
172	Danger. On ne s'opposera peut être pas aux cas d'attention médicale dès le départ. La CSST acceptera les cas strictement sur la base d'un rapport médical, sans savoir si l'accident est vraiment survenu. L'employeur devra continuer à surveiller ses dossiers.
173	N'y a-t-il pas contradiction entre ce "six mois" et le "dès que possible du #171? 172 et 173 se réfèrent-ils à deux déclarations et formulaires distincts?

ARTICLES

Le même formulaire devrait servir et l'employé devrait être tenu d'y consigner sa déclaration et de la signer.

Le délai de six mois est trop long. Si l'employé n'est pas tenu de produire et signer une réclamation pour les absences en bas de 14 jours, sur quoi se basera-t-on si le cas s'aggrave et donne lieu à une contestation, plus tard.

174 Aucun commentaire particulier.

175 D'accord avec ce registre et le fait qu'il doit être signé par l'employé.

Toutefois, on souligne l'absence de déclaration signée pour les cas d'absence de 1 à 14 jours.

* * * * * * * * * * * * *

REVISION - APPEL

160 La Commission se "met" le nez dans des procédures qui relèvent de la convention collective.

Procédure qui place la Commission dans le rôle de l'arbitre de griefs.

Les délais de recours sont en conflit avec les délais normalement fixées dans les conventions collectives.

161 Non seulement la CSST a juridiction sur 90% du salaire, mais elle peut maintenant se substituer à l'arbitre ou à un commissaire et ordonner le remboursement intégral du salaire .

162 Qu'advient-il du droit d'appel de l'employeur à ce moment-là?

164 Encore le rôle d'agent de confrontation.

165 On s'oppose à cette présomption en faveur du travailleur et à payer avant qu'une décision finale ne soit prise.

166, 167 Même que #164

168 Pas de désaccord sauf pour le rôle du commissaire du travail.

ARTICLES

169 Le recours devrait être exercé strictement en vertu de la convention collective lorsqu'elle existe.

170 L'inverse devrait exister.

* * * * * * * * * * * * *

220 Devrait être 60 jours de la réception de l'avis.

221 Pas de désaccord

222 Pas de désaccord

223 Il est aberrant que les employeurs en général paient des intérêts à un employeur en particulier tandis qu'un surpayé à un employé n'est jamais exigé.

224 La Commission devrait être astreinte aux règles de la preuve.

* * * * * * * * * * * * *

244 Qu'arrive-t-il des argents si l'appel donne raison à l'employeur?

245 Tout délai doit se compter à partir de la prise de connaissance. Désaccord avec délai de 30 jours pour silicose. (Pourquoi pas 90 jours?)

246 Pas de commentaires particuliers

247 Voir #245 re: délai 30 jours

248 On doit exiger le remboursement. Particulièrement si un régime d'assurance collective ou un autre régime prévoit des avantages.

249 Par opposition à 248 on voit ici l'exercice du "préjugé favorable..."

250 Il faut chercher un avis légal. Semble tout à fait exceptionnel. Donnera lieu à de multiples réouvertures par les représentants syndicaux. Les alinéas sont ouverts à toutes sortes d'interprétation.

* * * * * * * * * * * * *

ARTICLES

300 à 303 — Il nous apparait que ce ne sont que des articles de rajustement avec les autres lois pour tenir compte du nouveau titre de la loi et du numéro qui y sera assigné.

303 — Objection quant au délai de 30 jours pour cas de silicose et amiantose.

* * * * * * * * * * * * *

339 à 350 — Sauf pour les objections fondamentales en rapport avec les cas de silicose et d'amiantose, on n'y voit pas de problèmes majeurs, sauf qu'un avocat pourrait peut-être en voir.

346 — La Commission se donne maintenant le rôle de régisseur de la situation financière familiale??

348 — Noter la démesure encore une fois, entre les délais accordés aux employeurs et aux employés.

351 — On semble élargir des pouvoirs qui sont déjà larges.

352 — Idem.

353, 354 — Pas de commentaires particuliers.

* * * * * * * * * * * * *

GÉNÉRALITÉS

286, 287 — Pas de commentaires particuliers

321 à 323
325 à 332 — Semblent être des rajustements avec autres lois pour éviter duplication de paiements et de juridiction.

339 — Pas de commentaires particuliers.

* * * * * * * * * * * * *

ARTICLES

ENTREE EN VIGUEUR ET APPLICATION

341 à 350 Voir Commentaires plus haut

364 Pas de commentaires particuliers.

* * * * * * * * * * * *

NOTES ET COMMENTAIRES

ARTICLES

2 Notion très élargie d'accident, on a enlevé "imprévu," attribuable à toute cause: bagarres? blessures subies à l'occasion d'un conflit de travail? etc. Tout devient accident

contaminant: une douleur "susceptible".

* * *

27 L'employeur paiera pour les cas de mauvaise pratique médicale?

* * *

30 et 31 Des effets pathologiques "caractéristiques" ne signifie pas une notion de cause à effet. Ex. fatique, crampes etc. en rapport avec l'exposition au plomb. Combien de pseudo "questionnaires médicaux" ont révélé des plaintes "caractéristiques" à une exposition qui se sont révélées non-fondées par suite d'une étude sérieure SILICOSE ET AMIANTOSE???

La relocation ou la cessation de travail doit être faite suite à la décision de la Commission sur le droit à la prestation.

* * *

35 Est-ce que la Commission peut décider d'une silicose si le comité spécial dit non?

* * *

36 On enlève toute restriction quant à l'imprudence grossière et volontaire du travailleur. (cas d'ébriété, le "horse-play" etc.).

* * *

38 Plusieurs prétendront qu'une des façons de diminuer les abus serait le partage des coûts de la loi ou même la notion de "ticket modérateur".

* * *

48 Clarifier le droit de refus d'une assignation modifiée.

* * *

49 Si l'étudiant poursuit ses études avec une condition qui le rendrait incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait? (Ex. fracture du bras gauche).

* * *

50 Voir 48

* * *

51 "Qui n'a pas d'emploi au moment ou se manifeste..." comprend-il la personne en mise à pied ou dont l'emploi a pris fin et qui aggrave une blessure en moto-neige etc.

* * *

ARTICLES

52 Il faut absolument se battre pour la notion d'une assignation à une fonction à basse exposition. A Thetford, probablement tous les emplois sont exposés à la poussière d'amiante, même dans les dépanneurs.

* * *

53 Les cas de 5 jours deviendront des cas de 14 jours!!

* * *

56-57 Un progrès, sauf pourquoi verser 3 mois de remplacement de revenu suite à un décès pour autre cause?

* * *

60 et .. Très complexe

* * *

65 Notion de "rechute" - vs - nouvel accident, à clarifier

* * *

68 Voir 49

* * *

75 et 76 77 78 Introduit-on ici par "nouvel emploi" la notion d'assignation modifiée? Est-ce sujet aux mêmes directives internes de la CSST? Il semble que non "si un travailleur, sans raison valable, refuse ... un nouvel emploi".

* * *

80 Et l'opinion du médecin...???

* * *

81 "des douleurs" - comment établir ceci objectivement??

* * *

87 à 100 pas d'objection

* * *

104 Ceci peut donner lieu à toutes sortes d'abus. Comment établira-t-on si son état physique le requiert.

* * *

ARTICLES

117 Est-ce que ceci s'applique également aux montants versés en trop suite à un renversement de la décision de la Commission?

* * *

122 Dans quels cas refusera-t-on... réduira-t-on ou suspendra-t-on. Est-ce que ce sera à l'entière discrétion de l'agent d'indemnisation?

* * *

123 Lorsque le motif était un refus de se prévaloir de traitements.

* * *

128 On devrait remplacer "et" par "ou". Ceci signifie-t-il que toute blessure doit être référée à un professionnel de la santé ou "chez-lui"?

L'employeur transporte-t-il à ses frais la victime ou centre hospitalier de son choix?? Ex. Amos... Montréal... (on peut pousser à l'absurde)

* * *

129 Remplacer "peut" par "doit".

* * *

132 Sujet à appel ou non? Cas d'abus de physiothérapie, d'absences prescrites pour sessions de "baignades thérapeutiques" etc.

* * *

133 Le mot "semblable" exclut-il la référence dans le même mois à une expertise suite à un examen?

* * *

139-140 Une phrase dont la portée est absolument inestimable - à combattre!!

* * *

144 On veut dire quoi? "prendre des mesures..."

* * *

147 à 154 La plupart des conventions de grandes entreprises comportent souvent des causes plus restrictives. Les PME ou ceux qui n'en ont pas y trouveront certes objection pour des raisons qui sont leurs.

* * *

159 Est-ce la politique de la CSST sur le light duty? Faut-il que le travailleur en fasse la demande?

* * *

ARTICLES

160 - 161 à 166 — Encore le rôle de policier!!

* * *

167 — L'employeur paie l'indemnité de remplacement de revenu plus le remboursement à la Commission pour la même période?

* * *

171 — C'est quoi "dès que possible" on fait disparaitre l'article 21.

* * *

172 à 175 — Il semble maintenant qu'une RE-1 (ou son équivalent) ne soit nécessaire que dans les cas d'absence du travail. Les autres cas (attention médicale) ne sont consignés qu'au registre et l'employeur ne communique ce registre à la Commission que sur demande.

L'obligation de fournir la RE-1 dans les 48 heures devient 20 jours?

* * *

220 — "de la réception de l'avis" plutôt que la "mise à la poste".

* * *

221 — Contradiction avec #220??

* * *

240 — On a enlevé "les décisions doivent être motivées" mais on a ajouté au #243.

* * *

245 — Contradiction dans l'exercice des droits de rappel "notification" vs "mise à la poste"

* * *

246 - 247 — Comme #245

Silicose droits de rappel plus courts. Pourquoi??

* * *

248 — On devrait exiger le remboursement, au moins dans les cas où le travailleur est éligible pour des prestations d'assurance-maladie.

* * *

ARTICLES

250 Droit de révision de la Commission tout à fait dangereux qui consacre le principe des faits connus postérieurement. On devrait avoir avis légal à ce sujet.

* * *

251 On doit s'opposer voir notes au #31

* * *

255 Pourquoi??

* * *

256 à 258 On devrait procéder de la même façon que dans les cas de non-paiement d'impôt sur le revenu.

* * *

266 On retrouve ici tout le problème de cette Commission qui s'établit des règlements internes souvent incompatibles avec la loi et les règlements.

* * *

267 Devrait être 60 jours - on est inondé.

* * *

358 - 359 - 360 On se sert de la loi pour effacer tous les cas d'appels sur la silicose et l'amiantose. Désaccord complet!!

* * *

ANNEXE VIII

COMMENTAIRES

sur les articles
concernant

LE FINANCEMENT
LA CLASSIFICATION
ET
LA COTISATION

LOI 42

ANNEXE VIII

le 11 janvier 1984

Association des mines de métaux du Québec inc.
Suite 704
2 Place Québec
Québec P.Q.
G1R 2B5

Les informations générales concernant le projet de loi 42 nous avons cru bon, d'y ajouter quelques commentaires lesquels vous pourriez utiliser.

Je vous fais parvenir quelques remarques sur le projet de loi 42 parus dans le bulletin No. 152 publié par la Chambre de Commerce du Québec.

Nous espérons le tout à votre satisfaction.

Salutations distinguées,

Coordonnateur relations ouvrières

Financement, dispositions générales (Articles 176-185)

La loi met beaucoup de foi dans le système retenu par la CSST pour diminuer la cotisation à la CSST en réclamant 90% du coût du système plutôt que 100%. Cette décision du CA de la CSST s'appuyait sur deux principes qu'il faut retenir:

a) Il fallait trouver un moyen d'aider la PME à passer à travers la crise économique actuelle.

b) La direction actuelle prétend que la prévention mise en place par le chapître 63 de la loi entraînera une réduction d'accident de 6% par année à partir de 1988.

Nous avons plutôt l'impression que nous construisons un déficit qui grossira jusqu'en 1994 et que le deuxième alinéa de l'article 179 empêchera la CSST de réviser ses positions malgré les déficits accumulés, ce qui serait un pauvre héritage à laisser à nos enfants. Un jour ou l'autre, il faudra combler les déficits et plus on retardera à le faire, plus ça coûtera cher.

Afin de prévenir les déficits et de forcer la CSST à respecter ses budgets, il faudrait prévoir un article supplémentaire dans ce chapître suivant lequel les argents perçus pour être placés dans les réserves seraient versées exclusivement dans les réserves plutôt que de servir à payer des déficits de façon camouflée comme c'est le cas actuellement.

Entre autres les réserves devraient prévoir pour des prestations à échoir relativement aux reclamations pour accidents survenus, et éviter ainsi que les employeurs ne soient plus tard injustement obérés par les paiements à faire par suite d'accidents survenus antérieurement.
La loi doit prévoir un système comptable qui permettrait une vérification de ces transactions.

(Article 184) Nous sommes d'accord avec le premier paragraphe du projet de loi; toutefois, il faudrait supprimer le deuxième paragraphe ou trouver un langage approprié pour éviter la débandade.

Déclaration des employeurs et
registres (Articles 186 à 190)

L'article 188 impose une contrainte au gouvernement contre lequel la CSST n'aura aucun recours. Il serait peut-être préférable de lire dans la loi que «le gouvernement s'engage à transmettre...»

Classification
Articles 191 à 196

On sait qu'à la CSST on veut tout harmoniser les structures et on se sert de la classification des employeurs pour définir les secteurs en matière d'associations sectorielles. Or, l'article 193-1^{e} prévoit qu'il est possible de se retrouver avec plusieurs unités distinctes dans une entreprise. Ceci est d'autant plus vrai dans les grandes entreprises où chaque département est spécialisé et peut être plus important que bien des PME.

Une telle fragmentation peut compliquer la tenue des dossiers dans les entreprises, pour les uns ceci peut être désirable pour d'autres ce pourrait être intolérable. Aussi, il faudrait qu'un employeur donné ait une option de discuter de son cas avec l'administration de la CSST pour décider si oui ou non il opte pour être classifié dans une seule unité ou être divisé en plusieurs unités distinctes. C'est un choix que la loi devrait prévoir.

Fixation de la cotisation
Articles 196 à 230)

L'article 199 est fanfaron et arrogant. Il y a exagération à évaluer les salaires d'une année à 200% de l'année précédente et à 250% pour l'année qui vient. Ce n'est pas réaliste en tout cas pour 1983 et 1984. Il faudrait prévoir un système d'avis de la part de la CSST pour inviter les employeurs à respecter les échéanciers.

D'autre part, l'article 201 prévoit que la loi pourrait se servir de l'article 199 contre le gouvernement, ce qui correspond à un cri dans le désert; c'est irréaliste.

Nous avons amplement d'expérience avec le gouvernement et la CSST pour savoir que toute dette avec le gouvernement peut souvent s'avérer une «mauvaise créance».

Il faudrait quand même prévoir un système qui pourrait inciter les employeurs à respecter les échéanciers. Par exemple: si l'employeur ne fait pas et ne transmet pas à la commission l'état de compte prescrit dans le temps requis, la commission peut établir le montant probable de la liste des salaires de cet employeur en se basant

sur l'année antérieure) pour les fins de toute cotisation ordinaire ou supplémentaire et l'employeur est imposé et cotisé en conséquence. Toutefois s'il est établi par la suite et qu'il existe une différence, selon la liste des salaires, entre le montant imposé et cotisé, l'employeur devra debourser la différence.

Paiement de la cotisation
(Articles 204 à 213)

Les pénalités prévues aux articles 208, 209 et 210 sont tout de même très sévères, on voudrait bien que la CSST exerce la même rigueur de contrôle quand elle distribue ces argents à tous venants sous toutes sortes d'allégations. La loi pourrait également prévoir que lorsque des argents sont versés indûments, que ces argents soient recupérées ou encore mieux, s'assurer que les argents sont réellement dus avant de les verser à des bénéficiaires.

Imputation des coûts
(Articles 214 à 219)

Il faut remarquer dans cette section que l'imputation de coûts à un secteur ou à l'ensemble des employeurs peut se faire pour un accident de travail ou une maladie professionnelle. Or, si l'étude du dossier démontre qu'il ne s'agit pas de problèmes occupationnels, la CSST ne peut faire d'imputations de coûts aux employeurs, ce qu'elle fait souvent actuellement.

L'article 219 prévoit que l'employeur sera avisé de l'imputation des coûts qui lui est faite. Nous croyons que cet employeur doit connaître la distribution totale de tous les coûts d'une réclamation faite par un de ses employés.

L'article 215 impute les coûts d'assistance médicale pour les lésions professionnelles mineures à tous les employeurs. Il y a deux aspects contestables dans cette proposition.

a) Les coûts d'aide médicale proviennent principalement des entreprises à risques élevés et le coût se répercutera sur l'ensemble des employeurs. Or, il y a beaucoup plus de travailleurs dans les entreprises à risques faibles et ce sont ces entreprises qui verront alors leurs coûts augmentés.

b) Le fait de ne pas assigner les coûts à chaque entreprise fera que ces accidentés n'auront pas de dossier ouvert à la CSST pour leur accident et il n'y aura plus de contrôle possible en cas d'aggravation, malgré le registre de l'employeur prévu à l'article 175.

D'ailleurs, le support informatique est tel à la CSST, qu'il n'y a pas de raison valable pour ne pas construire des dossiers individuels.

Révision et appel en matière
de classification (Articles 220 à 224)

Lorsqu'un employeur n'est pas satisfait de sa classification, de sa tarification, des pénalités et intérêts découlant de l'application des articles 208, 209 et 210, il peut demander une reconsidération

administrative ou aller en révision. De son côté, en vertu de l'article 220, la CSST peut procéder d'elle même à cette reconsidération. Il n'y a pas de nouveau à cette section sauf que la reconsidération administrative découle maintenant de la loi plutôt que d'une politique interne comme c'est le cas actuellement.

Dispositions particulières aux employeurs tenus personnellement au paiement des prestations (Articles 225 à 237)

Le projet de loi vise ici des entreprises qui peuvent être sous une juridiction fédérale plutôt que provinciale et il semble qu'il y aurait lieu d'éviter les débats constitutionnels dans cette loi, surtout quand les travailleurs concernés n'en souffrent aucun préjudice. Aussi, il y aurait lieu, à l'article 225, de préciser qu'il doit s'agir d'entreprise dépendant d'une juridiction provinciale.

Infractions (Articles 270 à 284)

L'article 276 prévoit qu'une personne soit condamnée, qu'elle ait été ou non poursuivie ou déclarée coupable -- il est inconcevable qu' une personne soit passible d'une peine pour une infraction sans qu'il y eut preuve de culpabilité. Cet article donne à la CSST le droit de s'arroger d'un pouvoir qui dépasse sa juridiction.

Le projet de loi prévoit des amendes pour infractions à des articles spécifiques mais, en plus pour n'importe quelle infraction à la loi, en vertu de l'article 275. Ces amendes sont maintenant supérieures à celles qui avaient été décrétées par la Loi 114. L'article 282 est spécialement odieux parce qu'un inculpé peut ne pas recevoir d'avis d'infraction avant sa comparution. Comme compensation, l'article prévoit que le contrevenant ne paiera alors que l'amende minimum s'il plaide coupable. Il serait intéressant de voir si dans les pays totalitaires, les citoyens jouissent de privilèges aussi généreux. Il faut remarquer que cette perle de démocratie avait vu le jour avec la Loi 114.

L'article 278 est tout simplement outrageant pour l'employeur. Il se lit comme suit:

> «Un travailleur poursuivi pour une infraction à la présente loi est dégagé de sa responsabilité s'il prouve que cette infraction a été commise malgré son désaccord et à la suite d'instructions formelles de son employeur.»

La commission prévoit que l'employé sera dégagé de sa responsabilité. Il serait trop facile pour l'employé de se dégager de ses responsabilités en invoquant toutes sortes de raisons. Le bénéfice du doute est en général donné à l'employé et par conséquent l'employeur sera à toute fin pratique condamné à chaque fois et l'employé sera par le fait même exonéré. Nous croyons s'il y a justice, que les deux parties devraient se plier aux exigences de la loi, car le défaut d'un employeur de se conformer à la loi ou aux règlements ne devrait pas

exonérer le travailleur d'une obligation que lui impose cette loi ou ses règlements.

L'article 279 permet de condamner le représentant de l'employeur, même si la corporation qu'il représente n'a pas été poursuivie ou condamnée.

Dans notre système judiciaire démocratique une personne est considérée innocente jusqu'à preuve du contraire. Nous réalisons une fois de plus que la commission dépasse de loin sa juridiction.

Dispositions transitoires

Ce chapître est très complexe et mérite une étude sérieuse. Plusieurs lois sont modifiées pour assurer la concordance mais dans certains cas les changements sont fondamentaux.

Articles 285 et 364

Ces deux articles disent que la Loi des Accidents du Travail s'éteindra article par article tandis que la Nouvelle Loi s'installera aussi article par article. La clientèle devra donc patauger à travers les deux lois pendant un temps indéterminé qui ne peut être très court étant donné l'ampleur du projet.

No 42

LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

M. Raynald Fréchette

Première lecture le 22 novembre 1983

NOTES EXPLICATIVES

Ce projet de loi a pour objet d'instaurer un nouveau régime de réparation des lésions professionnelles en remplacement des régimes prévus par la Loi sur les accidents du travail et la Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières.

Ce projet de loi définit la lésion professionnelle comme étant une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle; il énumère en annexe la liste des maladies professionnelles.

Il entend par travailleur la personne qui exécute un travail rémunéré en vertu d'un contrat de louage de service personnel ou d'apprentissage, à l'exception du domestique, de la gardienne qui réside dans le logement du particulier qui l'engage et de l'athlète professionnel. Il prévoit que l'employeur, l'administrateur, le travailleur autonome et le domestique pourront s'inscrire à la Commission pour avoir droit aux mêmes prestations qu'un travailleur.

Ce projet de loi contient des dispositions particulières aux maladies professionnelles. Ainsi il prévoit notamment que le travailleur qui produira une réclamation pour amiantose ou silicose devra être examiné par un comité des pneumoconioses, composé de trois pneumologues nommées par la Commission, puis par un comité spécial composé de trois des présidents des comités des pneumoconioses. La Commission décidera si le travailleur est atteint d'amiantose ou de silicose en tenant compte du diagnostic établi par le comité spécial. Il pourra être interjeté appel de cette décision à la Commission des affaires sociales dans les 30 jours, et cet appel sera instruit et jugé d'urgence.

Ce projet de loi confère toujours au travailleur victime d'une lésion professionnelle le droit à des prestations d'indemnités, d'assistance médicale et de réadaptation et un nouveau droit de retour au travail.

Le travailleur devenu incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle aura encore droit à une indemnité de remplacement du revenu égale à 90% du revenu net retenu qu'il tire annuellement de son emploi. Aux fins du calcul de cette indemnité, le revenu d'emploi ne pourra être inférieur au salaire minimum annuel assurable. Le maximum demeure 150% de la rémunération moyenne des travailleurs de l'ensemble des activités économiques du Québec établie par Statistique Canada. Le montant de l'indemnité de remplacement du revenu sera réduit, pendant les trois premières années d'incapacité du travailleur, d'une partie du revenu que celui-ci tirera d'un nouvel emploi et, par la suite, du revenu qu'il tirera d'un nouvel emploi ou qu'il sera apte à tirer d'un emploi, que cet emploi soit disponible ou non. L'indemnité de remplacement du revenu cessera au premier des événements suivants: lorsque le travailleur redevient capable d'exercer son emploi, à son décès, à son soixante-huitième anniversaire de naissance ou plus tôt, s'il reçoit une rente de retraite avant 65 ans. Pendant les trois dernières années de versement, l'indemnité de remplacement du revenu sera réduite de 25, 50 et 75%.

Ce projet de loi accorde en outre au travailleur qui subit une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique en raison d'une lésion professionnelle, le droit à une indemnité pour dommages corporels. Le montant de cette indemnité dont le maximum est fixé à $50 000 à 18 ans, est fonction de l'âge du travailleur et du pourcentage d'atteinte à son intégrité. Ce pourcentage sera déterminé suivant le barème des dommages corporels adopté par règlement et devra être établi par la Commission dès que les séquelles de la lésion professionnelle seront médicalement déterminées. Le droit à l'indemnité pour dommages corporels s'éteint au décès du travailleur et remplace la rente à vie basée sur le déficit anatomo-physiologique.

Ce projet de loi prévoit également le paiement d'indemnités aux personnes à charge du travailleur qui décède en raison d'une lésion professionnelle. Ainsi, le conjoint du travailleur décédé aura droit à une indemnité dont le montant varie entre une fois et trois fois le revenu brut annuel d'emploi du travailleur,

selon l'âge de ce conjoint à la date du décès. Le montant de cette indemnité ne pourra être inférieur à $50 000. L'indemnité payable aux enfants varie entre $50 000 et $6 000, selon leur âge au décès du travailleur. Enfin, toute autre personne dont le travailleur pourvoyait à plus de la moitié des besoins à la date de son décès aura droit à une indemnité de $8 000 si elle est agée de moins de 35 ans à cette date ou égale à 75% du revenu brut annuel d'emploi du travailleur, si elle a 35 ans ou plus à cette même date. Le projet de loi prévoit des modes de calcul particuliers lorsqu'une personne à charge est invalide lors du décès du travailleur. Il accorde en outre une indemnité variant entre $3 000 et $6 000 à toute personne dont le travailleur pourvoyait à au plus la moitié des besoins, à son décès, et une indemnité de $6 000, aux parents du travailleur qui décède sans personne à charge. Il prévoit également le remboursement par la Commission des frais funéraires jusqu'à concurrence de $1 500 et des frais de transport du corps du travailleur décédé.

Ce projet de loi crée un droit de retour au travail dont il précise les limites et les modalités d'exercice. Ainsi le travailleur victime d'une lésion professionnelle aura le droit de réintégrer son emploi, avec le salaire et les avantages dont il aurait bénéficié s'il avait continué à l'exercer. Si le travailleur demeure incapable d'exercer son emploi, il aura priorité pour occuper un autre emploi disponible dans l'établissement. Ces droits s'éteindront après une période d'absence continue du travailleur, d'un an si l'établissement compte vingt travailleurs ou moins ou de deux s'il en compte plus de vingt. Il prévoit enfin que le travailleur qui croit que son retour au travail n'a pas été respecté pourra porter plainte, soit à la Commission, soit au commissaire général du travail, selon l'acte dont il se plaint.

En matière de financement, ce projet de loi prévoit que la Commission percevra des employeurs les sommes requises. Il prévoit également que, de 1984 à 1988, la Commission capitalisera à 90% le coût des lésions professionnelles à survenir, puis à 2% de plus par année jusqu'à concurrence de 100% et qu'elle ne pourra plus cotiser les employeurs pour les déficits reliés au passé.

Ce projet de loi prévoit d'autre part que l'employeur qui exploite une entreprise de transport ferroviaire ou maritime international ou interprovincial sera tenu personnellement au paiement des prestations dues à ses travailleurs victimes de lésions professionnelles. De même, un employeur tenu personnellement au paiement des prestations en vertu de l'actuelle Loi sur les accidents du travail pourra le demeurer s'il en fait la demande à la Commission. Ces employeurs devront assurer leurs travailleurs contre les lésions professionnelles et ils ne seront cotisés par la Commission que pour pourvoir à une partie de ses frais généraux.

Ce projet de loi établit par ailleurs que toute décision de la Commission, à l'exception d'une décision qui reconnaît ou non un travailleur atteint d'amiantose ou de silicose, pourra faire l'objet d'une reconsidération administrative par la Commission. S'il s'agit d'une décision portant sur le droit à une indemnité ou sur le montant ou le recouvrement d'une indemnité, il y aura appel à la Commission des affaires sociales.

Il prévoit une procédure simplifiée de recouvrement des trop-perçus. En ce qui concerne les recours civils, ce projet de loi prévoit qu'un bénéficiaire ne pourra exercer un recours de droit commun contre l'employeur du travailleur lésé et les travailleurs ou mandataires de cet employeur en raison de la lésion professionnelle. S'il s'agit d'un autre employeur, des poursuites civiles seront permises dans trois cas seulement. Dans tous ces cas, la Commission sera subrogée dans les droit du prestataire.

Il crée des infractions, en établit les sanctions et prévoit que les poursuites pénales seront intentées devant le Tribunal du travail.

COMMENTAIRES; Ce projet de loi est très ambitieux: il est trois fois plus long que l'actuelle loi des accidents du travail. La Chambre croit que c'est l'application et l'administration de cette loi par la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail qui devrait être améliorée (la Chambre a d'ailleurs reçu le mandat d'étudier le fonctionnement de la CSST lors de son dernier congrès). Par exemple, les accidentés se plaignent des délais avant de recevoir leurs chèques. Au lieu

de changer cet état de fait, la Commission par son projet met ce fardeau à la charge de l'employeur qui devrait payer les quatorze premiers jours d'incapacité au lieu des cinq premiers. Ce faisant, la Commission se débarrasse de son incurie administrative mais l'employeur devient sa bailleur de fonds.

De plus, à vouloir tout préciser et détailler dans la loi n'empêchera pas la Commission de faire ce qu'elle veut puisqu'elle se donne le pouvoir de déterminer ce qu'elle entend en enlevant tous les cas où elle doit actuellement faire des règlements (donc examinés par le gouvernement).

Il faut aussi souligner que ce projet est moins coûteux et irréaliste que dans ses versions d'avant-projet antérieures. Il reste néanmoins que les employeurs devront désormais payer la première journée d'incapacité qui ne serait pas remboursable selon la première interprétation que l'on peut donner. C'est un des points qui devra être éclairci en commission parlementaire. Finalement, le droit de retour au travail donne de nouvelles obligations aux employeurs en privilégiant tous les accidentés non seulement ceux qui auraient un handicap permanent. Et en ce faisant, leur donne plus d'avantages qu'aux autres employés!

POOR

QUALITY

ORIGINAL